Содержание

Подписные индексы:
по каталогу агентства "Роспечать" - 47489, 47490;
по Объединенному каталогу ГК РФ "Подписка-2002" - 40610, 29427
Подписка с доставкой в офис по Москве, тел.: 976-20-17.

Регистрационное свидетельство: □ 014834 от 22 мая 1996 г.
Выдано Комитетом Российской Федерации по печати

Предыдущие номера журнала Трудовое право, а также Управление персоналом и др. вы можете посмотреть на сайте
www.top-personal.ru

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10
Тел.: (095) 976-20-17.

E-mail: personal@realnet.ru
www.top-personal.ru

Подписано в печать 02.05.2004.
Формат 60x84 1/8. Печать офсетная.
Бумага офс. № 1. Печ. л. 8.
Тираж 12 000. Заказ №

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика на ФГУИПП «Кострома».
156010, г. Кострома, ул. Самоковская, 10.





Уважаемые читатели!

28 апреля 2004 г. отмечался Всемирный день охраны труда, а накануне этого события МОТ обнародовала страшные цифры: ежегодно в мире из-за несчастных случаев на производстве погибают два миллиона человек, т.е. в среднем 5 тысяч ежедневно. В Российской Федерации этот показатель - 4,5 тысячи жизней в год!

Вышло Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях финансирования в 2004 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников». Оно направлено на стимулирование предприятий к принятию превентивных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний.

В связи с этим Федеральная служба по труду и занятости готовит для согласования с Фондом социального страхования перечень предупредительных мер, направленных на сокращение количества травм на производстве и сопутствующих вредной работе заболеваний, расходы на которые будут засчитываться предприятиям при перечислении взносов на соцстрах.

Естественно, что эффективность давно назревших мер будет напрямую зависеть от того, насколько действенным будет контроль за целевым использованием страхователем страховых взносов, направляемых на реализацию предупредительных мер со стороны Фонда социального страхования Российской Федерации.

Необходим также постоянный общественный контроль целевого использования страхователем страховых взносов со стороны профессиональных союзов.

Главный редактор

М.Е. (Бахнов М.Е.)





ЖУРНАЛ «Трудовое право» ПРОДОЛЖАЕТ ПУБЛИКАЦИЮ УЧЕБНИКА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ».

Автор – МИРОНОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ, ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЭКСПЕРТ КОМИССИИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ, ЧЛЕН НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТНО-ПРАВОВОГО СОВЕТА, СУДЬЯ В ОТСТАВКЕ.

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

В.И. Миронов

ГЛАВА 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ.

§ 1. Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

В соответствии с ч. 2 ст.1 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года с последующими изменениями и дополнениями законодательство о коллективных договорах и соглашениях распространяется на всех работодателей, работников, представителей работодателей и представителей работников, а также органы исполнительной власти и органы местного самоуправления. Данная формулировка позволяет сделать вывод о том, что сфера применения законодательства о коллективных договорах и соглашениях ничуть не меньше области применения трудового законодательства. Следовательно, в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях могут появиться нормы, регламентирующие отношения, составляющие предмет трудового права. Однако применение законодательства о коллективных договорах и соглашениях не может быть ограничено отношениями, входящими в предмет трудового права. Очевидно, что область применения законодательства о коллективных договорах и соглашениях гораздо шире.

Нельзя не заметить, что законодательство о коллективных договорах и соглашениях может применяться к лицам, которые не вовлечены в сферу применения трудового законодательства. В соответствии с ч.6 ст.11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы. Однако данное правило не исключает возможности создания профсоюзов в Вооруженных Силах РФ, а также заключение коллективных договоров и соглашений от имени военнослужащих профсоюзами с органами исполнительной власти, осуществляющими управление военной службой. В п.1 ст.9 Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию сказано о том, что национальное законодательство определяет возможные пределы деятельности профсоюзов в вооруженных силах и полиции. Ограничение прав профсоюзов, действующих в вооруженных силах и в милиции, связано с отсутствием возможности осуществлять защиту прав своих членов путем проведения забастовки. В остальном профсоюзы имеют аналогичные с профсоюзами других организаций права, в том числе и право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений. В связи с чем и профсоюз работников милиции вправе требовать заключение профессионального соглашения с соответствующим органом исполнительной власти, а также и коллективных договоров. Конечно, возможности органов исполнительной власти по улучшению положения служащих по сравнению с действующим законодательством на уровне коллективных договоров и соглашений ограничены, но данные ограничения не могут служить непреодолимым препятствием для заключения колдоговоров и соглашений, направленных на защиту и интересов лиц, проходящих службу в вооруженных силах и органах внутренних дел.

В ч.6 ст.11 ТК РФ сказано и о том, что на лиц, заключивших гражданско-правовые договоры о труде, трудовое законодательство не распространяется. Хотя в коллективном договоре и соглашениях могут появиться нормы, направленные на защиту интересов лиц, заключивших с работодателем гражданско-правовые договоры о труде. Например, этим лицам может быть предоставлено право на дополнительное пенсионное обеспечение за счет средств работодателя, если они отработали на основании гражданско-правовых договоров о труде в интересах работодателя установленный в коллективном договоре или соглашении срок. Законодательство о коллективных договорах и соглашениях не исключает возможности предоставления лицам, работающим в интересах работодателя на основании гражданско-правовых договоров о труде, и других социальных льгот за счет средств работодателя. Условия об этом могут быть включены как в коллективные договоры, так и в соглашения.

Таким образом, по кругу лиц сфера применения законодательства о коллективных договорах и соглашениях гораздо шире, чем область применения трудового законодательства. В частности, законодательство о коллективных договорах и соглашениях может быть применено к лицам, проходящим службу, работающим на основании гражданско-правовых договоров о труде, на которых трудовое законодательство не распространяется.

Отношения, к которым могут быть применены нормативы коллективных договоров и соглашений, также выходят за рамки предмета трудового права. Например, в коллективных договорах, соглашениях за счет средств работодателя может быть предусмотрено предоставление жилой площади работникам, медицинское обслуживание, предоставление различных имущественных прав. Данные отношения не входят в предмет трудового права, но могут стать предметом регулирования в коллективных договорах и соглашениях. Поэтому и по кругу регулируемых отношений содержание коллективных договоров и соглашений выходит за пределы предмета трудового права.

Сфера применения законодательства о коллективных договорах и соглашениях не может быть определена так четко, как это сделано при определении предмета трудового права. В ст.1 ТК РФ дан перечень отношений, входящих в предмет трудового права. К другим отношениям нормы трудового права могут быть применены по аналогии. Отношения, которые могут быть регламентированы на уровне коллективных договоров и соглашений, невозможно определить столь, определенно. Поэтому круг этих отношений определяется участниками коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений, исходя из имеющихся у них финансовых возможностей.

В связи с изложенным можно констатировать, что круг отношений, составляющих предмет трудового права, определяется действующим законодательством. Тогда как перечень отношений, попадающих в сферу применения законодательства о коллективных договорах и соглашениях, определяется не только законодательством, но и непосред-

ственно сторонами названных договоров о труде. Стороны коллективных договоров и соглашений могут существенно расширить перечень регулируемых ими отношений по сравнению с кругом отношений, включаемых в соответствии с законодательством в предмет трудового права.

Таким образом, и по кругу лиц, и по кругу регулируемых отношений область применения законодательства о коллективных договорах и соглашениях гораздо шире, чем сфера применения норм трудового права, имеющихся в содержании трудового законодательства.

§ 2. Принципы заключения и разработки коллективных договоров и соглашений.

В ст.24 ТК РФ перечислены принципы социального партнерства, которые применимы к заключению коллективных договоров и соглашений, как одной из главных частей данного понятия. В ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» названы основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений. Перечисленные в этих актах принципы дополняют другу друга. Данные принципы должны быть соблюдены при заключении коллективных договоров и соглашений. Несоблюдение перечисленных в названных статьях принципов может стать основанием для признания коллективного договора или соглашения, принятого с нарушением этих принципов, недействующим или недействительным. Рассмотрим данные принципы в порядке, определенном в ст.24 ТК РФ.

Первым принципом в названной статье указано равноправие сторон. В Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» этот принцип находится на третьем месте. Принцип равноправия сторон позволяет выделить две правовых составляющих данного принципа. Во-первых, каждая из сторон должна иметь возможность выразить самостоятельную позицию при заключении коллективных договоров и соглашений. То есть, сторона коллективного договора или соглашения должна самостоятельно принимать решение о заключении договора о труде данного вида. Самостоятельность позиции может быть подтверждена документом об одобрении проекта коллективного договора или соглашения полномочным органом или лицом, выступающим от имени стороны указанных договоров. Во-вторых, равноправие сторон предполагает отсутствие обстоятельств, доказанность которых позволяет сделать вывод о наличии зависимости одной стороны колдоговора или соглашения от другой. Наличие такой зависимости позволяет сделать вывод об отсутствии равноправия при заключении колдоговора или соглашения, что позволяет требовать признания договора о труде недействующим или недействительным.

Вторым принципом в ст.24 ТК РФ названы уважение и учет интересов сторон коллективного договора или соглашения. Данный принцип в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» отсутствует. Введение рассматриваемого принципа в законодательство имеет значение для возбуждения административных и гражданских дел о необоснованности отказа представителей работодателя от заключения коллективного договора или соглашения. Как уже отмечалось, праву сопутствует обязанность по его реализации. Однако обязанность по заключению коллективных договоров и соглашений в действующем законодательстве отсутствует. Возведение в правовой принцип уважения и учета интересов сторон колдоговора или соглашения позволяет использовать его в административном и гражданском судопроизводстве при решении вопроса об обоснованности или необоснованности отказа представителей работодателя от заключения договора о труде. Наличие данного принципа в содержании законодательства не позволяет суду отказать в рассмотрении по существу требований представителей работников о заключении коллективного договора или соглашения на предлагаемых условиях ввиду необоснованности отказа работодателя от такого заключения. При рассмотрении подобных дел судебные органы должны применять данный принцип, который позволяет дать оценку не праву и корреспондирующей ему обязанности, а учету интересов работников при отказе от заключения представителями работодателя договора о труде

Далее в ст.24 ТК РФ назван принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях. Этот принцип также отсутствует в содержании Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» Данный принцип также может быть применен при рассмотрении заявления о необоснованности отказа от заключения колдоговора или соглашения. Ведь отказываясь от заключения договора о труде, сторона коллективного договора или соглашения допускает нарушение данного принципа, который не позволяет необоснованно отказываться от участия в договорных отношениях. Со ссылкой на рассматриваемый принцип возможно возбуждать гражданское дело или административное преследование за незаконный отказ от заключения колдоговора соглашения, так как в этом случае нарушается интерес стороны на участие в договорных отношениях со стороной, отказывающейся от заключения договора о труде.

Дальше в ст.24 ТК РФ назван принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Такого принципа также нет в содержании Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства в виде участия работников и работодателей в коллективных переговорах, заключении колдоговоров и соглашений может быть осуществлено при защите интересов сторон договоров о труде на договорное регулирование условий труда. Реализация данного принципа предполагает возникновение обязанности у судебных органов рассматривать заявления о необоснованном отказе от участия в коллективных переговорах и заключении колдоговоров и соглашений.

Следующим принципом в ст.24 ТК РФ названо соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых тов. В ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» этот принцип поставлен на первое место и его содержание сформулировано как соблюдение норм законодательства. Реализация данного принципа не позволяет включать в коллективные договоры и соглашения условия, умаляющие права и свободы работников, гарантированные в законодательстве. Данные условия при реализации рассматриваемого принципа не могут применяться, они являются недействительными с момента их включения в договор о труде. Однако стороны колдоговора или соглашения вправе включить дополнительные, по сравнению с законодательством о труде, льготы для работников в содержание данных договоров. Такое включение соответствует действующему законодательству, и не будет являться нарушением рассматриваемого принципа.

Далее в ст.24 ТК РФ назван принцип полномочности представителей сторон. В ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» этот принцип поставлен на второе место. Заключение договора о труде лицами, не имеющими соответствующих полномочий, влечет недействительность договора в целом. Поэтому нарушение данного принципа влияет на судьбу коллективного договора или соглашения. Однако полномоч-

ные органы или лица могут подтвердить действие договора о труде и принятые на основании его условий решения. В этом случае принцип полномочности представителей сторон соблюдается, и договор о труде будет действовать.

Следующим в ст.24 ТК РФ назван принцип свободы выбора при обсуждении вопросов о заключении колдоговоров и соглашений. Аналогичный по содержанию принцип имеется и в ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Применение данного принципа прямо связано с самостоятельностью позиции участников коллективных переговоров при определении вопросов, решаемых при заключении колдоговоров и соглашений. Оказание давления на стороны коллективного договора или соглашения может стать одним из оснований для признания отдельных условий, принятых под давлением при отсутствии самостоятельной позиции хотя бы у одной из его сторон, недействующими.

Дальше в ст.24 ТК РФ назван принцип добровольности принятия сторонами обязательств по коллективному договору или соглашению. Данный принцип позволяет оспорить условия, принятые стороной при оказании на ее представителей незаконного давления. Незаконными следует признавать любые способы давления представителей работодателей на работников, которые не предусмотрены действующим законодательством. Применение способов давления, не предусмотренных законодательством, по отношению к работникам означает ограничение их прав. В силу требований ст.55 Конституции РФ такое ограничение может быть проведено исключительно федеральным законом. Тогда как работники и их представители могут использовать любые не запрещенные законодательством способы воздействия на представителей работодателя с целью защиты интересов работников. К их числу могут быть отнесены митинги, собрания, демонстрации и иные действия, не запрещенные законом. Ссылки работодателя на не добровольность принятия обязательств по договору о труде не могут быть признаны основанием для освобождения от их исполнения при использовании представителями работников законных способов воздействия на представителей работодателя. Например, колдоговор или соглашение могут быть заключены в период проведения забастовки. В этом случае ссылка представителей работодателя на не добровольность принятия обязательств не могут стать законным основанием для освобождения работодателя от принятых на себя обязательств. Право на забастовку гарантируется в ч.4 ст.37 Конституции РФ. Поэтому забастовка является законным способом защиты интересов работников. В силу чего действия работников не противоречат законодательству. Тогда как ссылки работодателя на не добровольность принятия обязательств в связи с проведением забастовки не соответствуют законодательству, так как противоречат конституционному праву работников на защиту своих интересов путем проведения забастовки.

Следующим в ст.24 ТК РФ назван принцип реальности принимаемых по коллективному договору или соглашению обязательств. Принятие нереальных обязательств, вступает в противоречие с данным принципом

Поэтому обязательства, которые признаны нереальными полномочными государственными органами, в частности судом, не должны исполняться.

При возникновении спора, о нереальности принятых по договору о труде обязательств, сторона, возбудившая такой спор, обязана доказать нереальность принятых на себя обязательств на момент заключения колдоговора или соглашения. Отсутствие таких доказательств является основанием для отказа в удовлетворении требований о нереальности принятых по договору о труде обязательств. Аналогичный принцип закреплен и в ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». При реализации данного принципа в судебном порядке необходимо доказать и обстоятельства, побудившие сторону колдоговора или соглашения принять на себя нереальные обязательства. Поэтому применение этого принципа непосредственно связано с принципом добровольности принятия обязательств. Очевидно, что нереальные обязательства могут быть приняты при незаконном давлении на сторону колдоговора или соглашения.

Еще одним принципом в ст.24 ТК РФ названа обязательность исполнения условий колдоговоров и соглашений. Подобного принципа не имеется в содержании Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Введение данного принципа в содержание трудового законо-дательства освобождает от обязанности доказывания необходимости исполнения условий коллективных договоров и соглашений. Поэтому лица, права которых нарушены вследствие неисполнения условий колдоговора или соглашения, могут требовать восстановления нарушенного права на основании ст.122 ГПК РФ путем выдачи судебного приказа. Напомним, что ст.122 ГПК РФ позволяет выдать судебный приказ по требованиям, основанным на сделке, совершенной в простой письменной форме. Коллективный договор и соглашение являются договорами о труде, для заключения которых установлена простая письменная форма. Рассматриваемый принцип обязывает исполнять условия названных договоров о труде, что и позволяет требовать выдачи судебного приказа, так как не требуется доказывать обязательность условий коллективных договоров или соглашений.

Следующим в ст.24 ТК РФ назван принцип осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений. Реализация данного принципа также может проходить по двум направлениям. Во-первых, стороны коллективного договора, соглашения, иные лица, обладающие соответствующими полномочиями, например, правозащитные организации, вправе на основании условий колдоговора и соглашения выступать в защиту неопределенного круга лиц. В частности, они могут потребовать увеличения заработной платы работников организации, если такое условие имеется в коллективном договоре или соглашении. Вынесение решения полномочным государственным органом об обязании выполнить такое условие договора о труде влечет возникновение обязанности у работодателя увеличить заработную плату работникам организации в соответствии с колдоговором или соглашением. Причем указанная обязанность возникает и по отношению к вновь поступающим на работу. Соответственно данной обязанности корреспондирует право каждого работника организации на увеличение заработной платы. Для реализации этого права работникам не требуется еще раз обращаться в полномочные государственные органы. Во-вторых, принцип осуществления контроля за соблюдением коллективных договоров и соглашений может быть реализован путем восстановления прав конкретных работников. В этом случае на основании коллективного договора или соглашения восстанавливается право конкретного работника, например, на дополнительное пенсионное обеспечение. В подобной ситуации решением полномочного государственного органа восстанавливается нарушенное право конкретного работника, обратившегося с заявлением о защите права, гарантированного коллективным договором или соглашением. В ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» закреплен принцип систематичности контроля и неотвратимости ответственности. В ТК РФ

данный принцип разбит на две составляющих, что позволяет более полно реализовать принципиальные положения в социально-трудовых отношениях.

Последним в ст.24 ТК РФ назван принцип ответственности сторон. их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Из данного принципа следует, что привлечение к ответственности за невыполнение условий колдоговоров и соглашений может состояться только при наличии вины в их нарушении. В ст.4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» о вине не говорится, а констатируется неотвратимость ответственности. Хотя привлечение к ответственности за нарушение условий коллективных договоров и соглашений, в частности к административной, предполагает наличие вины в совершении административного проступка. Следует также помнить, что при привлечении конкретных лиц к административной и иной ответственности действует принцип презумпции невиновности. В связи с чем только доказанность вины позволяет сделать вывод о законности привлечения к ответственности. Очевидно, что доказать совершение виновных действий, в том числе и по неисполнению условий колдоговоров и соглашений, удается далеко не всегда. В связи с чем более правильно говорить о необходимости доказывания вины, а не об неотвратимости ответственности.

Нами рассмотрены закрепленные в законе принципы разработки и заключения коллективных договоров и соглашений. Данным принципам должны соответствовать процедуры заключения и содержание каждого коллективного договора, соглашения.

§ 3. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров.

Одним из рассмотренных принципов законодательства о коллективных договорах и соглашениях является полномочность представителей сторон. Нарушение данного принципа позволяет признать недействительным, то есть не порождающими правовых последствий с момента заключения, коллективного договора или соглашения. В связи с этим надлежащее оформление полномочий представителей, которые ведут коллективные переговоры, заключают коллективные договоры, соглашения является неотъемлемой частью процесса разработки, заключения и реализации договоров о труде.

В соответствии со ст.29, 30, 31 ТК РФ представителями интересов работников при ведении коллективных переговоров, заключении, коллективных договоров и соглашений могут быть профсоюзы и иные представители работников. Как известно, коллективные переговоры могут быть проведены на локальном, местном, региональном и федеральном уровне. Однако иные представители работников, то есть не в лице профсоюзов, могут появиться только на локальном уровне.

В соответствии с ч.1 ст.31 ТК РФ при отсутствии на локальном уровне профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представительство своих интересов как профсоюзной организации, так и иному представителю. Таким образом, полномочиями по ведению коллективных переговоров в организации и заключению коллективного договора при отсутствии профсоюза, а также при объединении в профсоюз менее половины работников организации наделяет общее собрание (конференция) работников организации. Наделение указанными полномочиями профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, подтверждается протоколом общего собрания или конференции работников организации, на котором должно присутствовать более половины работников организации или участников конференции, которые в свою очередь большинством голосов передают указанные полномочия профсоюзу. После чего профсоюз получает право на оформление полномочий по представительству интересов работников организации при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Данные полномочия должны быть оговорены и в решении общего собрания (конференции) работников, и в решении профсоюзного органа организации. Наличие решения общего собрания {конференции} работников организации о наделении профсоюза полномочиями по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, а также решения полномочного профсоюзного органа о наделении конкретных лиц полномочиями по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора позволяет признать этих лиц полномочными представителями в процессе разработки и заключения коллективного договора.

Общее собрание конференция работников организации вправе наделить иной орган, например, совет работников , полномочиями по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений. Данное право возникает, если в организации отсутствует профсоюз либо при объединении в профсоюзе мене половины работников организации. Полномочия иных представителей работников по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора также оформляются протоколом общего собрания или конференции работников организации. При этом общее собрание или конференция может указать конкретного работника, который от имени работников организации может выдать доверенность на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. В этом случае определенное общим собранием или конференцией работников организации лицо может выдать доверенность, подтверждающую полномочия других работников во ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора от имени работников организации. В такой ситуации документами, подтверждающими полномочия по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, становятся протокол общего собрания или конференции работников организации, а также доверенности, которые от имени общего собрания или конференции выдают от их имени конкретно определенное лицо. Следует отметить, что иные представители работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора практически не встречаются. Хотя предложенный механизм позволяет надлежащим образом оформить и полномочия иных представителей работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

При наличии в организации двух и более профсоюзов в соответствии с ч.2 ст.37 ТК РФ должен быть создан единый представительный орган работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Обстоятельствами, имеющими правовое значение для формирования единого представительного органа работников, являются применение принципа пропорционального представительства в зависимости от количества членов профсоюза в организации и обеспечение участия в нем представителя каждого профсоюза, действующего в организации. Таким образом, каждый профсоюз организации получает в представительном органе, как минимум, одно место. Большее количество мест может получить в нем профсоюз, имеющий в своем составе больше, чем другие профсоюзы организации,

членов. Например, если в организации один профсоюз объединяет 100 членов, а два других - по 50 работников, то первый профсоюз имеет право на два места в едином представительном органе работников, а два других - по одному месту, то есть единый представительный орган формируется пропорционально количеству членов профсоюза. При этом каждый профсоюз самостоятельно принимает решение о наделении полномочиями своих представителей в едином представительном органе работников Данные полномочия подтверждаются решением полномочного органа профсоюза и доверенностью профсоюза с указанием в ней объема полномочий представителя профсоюза. Решение о создании единого профсоюзного органа в организации принимается полномочными представителями от каждого профсоюза, действующего в организации. От- сутствие полномочного представителя хотя бы от одного профсоюза не позволяет сформировать единый представительный орган от работников организации. Данный орган должен быть сформирован в течение пяти дней со дня начала коллективных переговоров (ч.3 ст.37 ТК РФ). Если в течение этого срока единый представительный орган не удается создать, представительство всех работников организации осуществляет профсоюз, объединяющий более половины работников организации. В этом случае другие профсоюзы, действующие в организации, имеют право направить своих представителей в состав представительного органа работников для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. В свою очередь у участников коллективных переговоров возникает обязанность допустить, как минимум, одного представителя иного профсоюза к заключению коллективного договора. Большее количество представителей от иного профсоюза может появиться исходя из количества объединяемых им работников. Отсутствие представителя профсоюза в представительном органе работников, отказ от учета его мнения являются основаниями для обжалования принятого коллективного договора в судебном порядке. Если мнение представителей малочисленного профсоюза при ведении коллективных переговоров могло иметь решающее значение, например, решение принято с перевесом в один голос, то и в этой части коллективный договор может быть признан недействительным, то есть не порождающим правовых последствий с момента заключения, так как голос представителя малочисленного профсоюза при принятии решения мог стать решающим. В остальных случаях условия колдоговора могут быть признаны недействующими, если они умаляют права работников, гарантированные в законодательстве.

В тех случаях, когда в организации отсутствует профсоюз, объединяющий большинство работников, а также не удается создать единый представительный орган работников, на основании ч.4 ст.37 ТК РФ общее собрание или конференция работников организации вправе определить путем проведения тайного голосования профсоюз, которому поручается формирование представительного органа работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Полномочия данного профсоюза подтверждаются протоколом общего собрания или конференции работников, на котором проводилось тайное голосование, бюллетенями тайного голосования, протоколом счетной комиссии, отразившим результаты тайного голосования. Однако наделение профсоюза полномочиями по формированию представительного органа работников не лишает другие профсоюзы, действующие в организации, права делегировать своих представителей в состав представительного органа работников пропорционально количеству объединяемых работников. Такой вывод напрашивается из ч.5 ст.37 ТК РФ. Соответственно профсоюз, которому поручено формирование представительного органа работников организации, обязан допустить в этот орган представителей других профсоюзов пропорционально количеству объединяемых работников, но не менее одного представителя от каждого профсоюза Отсутствие представителя профсоюза в представительном органе работников при ведении коллективных переговоров и заключении колдоговора, отказ от учета его мнения позволяет профсоюзу обжаловать заключенный коллективный договор в судебном порядке. В этом случае также проверяется значение мнения представителя профсоюза для решения вопросов об условиях коллективного договора и их соответствие требованиям законодательства.

При наличии нескольких профсоюзов на федеральном, региональном, местном уровне на основании ч.6 ст.37 ТК РФ также формируется единый представительный орган с учетом количества представляемых профсоюзом членов. Решение о создании единого профсоюзного органа и наделении соответствующими полномочиями представителей профсоюза принимает каждый профсоюз, а затем и полномочные представителя от каждого профсоюза на соответствующем уровне. Отсутствие согласия одного из профсоюзов или нескольких профсоюзов, действующих на соответствующем уровне, не позволяет сформировать единый представительный орган работников, на федеральном, региональном, местном уровне. В этом случае на основании ч.6 ст.37 ТК РФ право на представительство возникает у профсоюза (объединения профсоюзов), объединяющего наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов). Однако другие профсоюзы соответствующего уровня не могут быть лишены права на представительство своих членов на федеральном, региональном и местном уровне. Поэтому другие профсоюзы вправе направить своих представителей для участия в коллективных переговорах и заключении соглашения на соответствующем их деятельности уровне. При решении вопроса об участии представителей профсоюза в работе органа по ведению коллективных переговоров и заключению соглашения учитывается количество объединяемых им членов. В связи с этим профсоюзу должно быть обеспечено представительство пропорционально количеству объединяемых им членов. Однако в ч.6 ст.37 ТК РФ отсутствует гарантия на участие хотя бы одного представителя при ведении коллективных переговоров и заключении соглашения от профсоюза, не имеющего достаточного количества членов для получения места в представительном органе работников соответствующего уровня. Отсутствие такой гарантии практически лишает объединяемых в малый профсоюз работников права на представительство своих интересов на соответствующем уровне. В связи с изложенным каждому профсоюзу соответствующего уровня также должно быть обеспечено участие в работе органа по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. Такое участие может быть обеспечено за счет уменьшения квоты на количество объединяемых членов для получения места в органе по ведению коллективных переговоров и заключению соглашения. Профсоюз, который не допущен до ведения коллективных переговоров и заключения соглашения, а также оказавшийся в меньшинстве при решении вопросов о содержании соглашения, имеет право на обжалование соглашения в суд соответствующего уровня. При рассмотрении таких заявлений судом должно быть учтено значение мнения профсоюза для решения вопросов о содержании соглашения и соответ-

ствие условий принятого соглашения требованиям законодательства.

От имени работодателя на локальном уровне при заключении коллективного договора выступают лица, наделенные полномочиями в соответствии с учредительными документами представлять работодателя. Данные полномочия могут быть переданы на основании учредительных документов другим лицам на основании приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя. Превышение представителем работодателя своих полномочий при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора не может служить основанием для освобождения работодателя от выполнения условий коллективного договора. В этом случае работодатель вправе предъявить соответствующие претензии своему представителю, который превысил имеющиеся у него полномочия.

В соответствии со ст.33 ТК РФ, ст.13 ФЗ «Об объединениях работодателей» от 30 октября 2002 года интересы работодателей на федеральном, региональном, местном уровне представляют соответствующие объединения работодателей. В силу факта членства в этих объединениях у работодателя возникает обязанность выполнять условия соглашений, которые заключены данным объединением. Дополнениями, внесенными в ст.25 ТК РФ, к числу работодателей, обладающими полномочиями выступать стороной соглашения, отнесены органы государственной власти и органы местного самоуправления и в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Таким образом, работодатели могут наделить правом на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров и заключении соглашений органы государственной власти и органы местного самоуправления. В подобных ситуациях представительство оформляется решением представляемого работодателя и решением органа государственной власти или местного самоуправления, принявшего на себя обязанности по представительству интересов работодателей при ведении коллективных переговоров и заключении соглашений.

В соответствии с ч.2 ст.36 ТК РФ полномочные представители работников или работодателей, получившие уведомление от полномочных представителей другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи дней со дня получения такого уведомления приступить к коллективным переговорам. Невыполнение данной обязанности представителями работодателя в ст.5.28 КоАП РФ признается основанием для привлечения к административной ответственности. Таким образом, праву полномочного представителя одной стороны инициировать коллективные переговоры корреспондирует обязанность другой стороны приступить к коллективным переговорам. Поэтому проведение коллективных переговоров по поводу заключения коллективных договоров, соглашений следует признать обязательным процессуальным действием.

В ч.9 ст.37 ТК РФ сказано о том, что сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками данных переговоров, то есть обладающими соответствующими полномочиями по их ведению. В связи с чем процедуру проведения коллективных переговоров определяют полномочные представители сторон. Уклонение от предлагаемой представителями работников процедуры проведения коллективных переговоров полномочными представителями работодателя может рассматриваться как необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения. Следовательно, подобное уклонение может стать основанием для привлечения полномочных представителей работодателей к административной ответственности.

Коллективные переговоры заканчиваются заключением коллективного договора, соглашения либо составлением протокола разногласий. В ч.2 ст.40 ТК РФ закреплено правило о том, что при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора полномочные представители сторон в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий по несогласованным позициям. Из чего следует, что для ведения коллективных переговоров законодательство отводит срок в три месяца, по истечении которого должны быть заключены коллективных договор, соглашение и (или) должен быть составлен протокол разногласий.

§ 4. Понятие коллективного договора, его стороны и субъекты-исполнители.

В ч.1 ст.40 ТК РФ коллективный договор определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Из ч.3 ст.43 ТК РФ, ч.1 ст.2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» следует, что коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в е□ филиале, представительстве. Заключение коллективного договора в филиале, представительстве организации должно происходить в соответствии с учредительными документами организации, положениями о филиале, представительстве. Из внутренних документов организации должно вытекать наличие у руководителя филиала, представительства полномочий работодателя, например, по приему и увольнению, то есть заключению договоров от имени организации. Наличие подобных полномочий позволяет полномочным представителям работников филиала, представительства требовать заключения в нем коллективного договора, который не может противоречить не только законодательству, но и коллективному договору организации.

Из определения коллективного договора, имеющегося в действующем законодательстве, можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие данное правовое понятие. Во-первых, коллективный договор является правовым актом, то есть в его содержании имеются обязательные для представителей работодателя и работников правила поведения, а также иные условия. Во-вторых, сферой регулирования коллективным договором являются социально-трудовые отношения, перечень которых невозможно определить в законодательстве исчерпывающим образом. Как уже отмечалось, этот перечень гораздо шире круга отношений, входящих в предмет трудового права. В-третьих, данное правовое понятие характеризует возможность заключения коллективного договора не только в организации, но и в ее филиале, представительстве, руководители которого имеют полномочия работодателя, есть заключать договоры от имени организации. В-четвертых, рассматриваемое правовое понятие характеризуется определением в законодательстве сторон коллективного договора, к числу которых относятся работодатель и работники организации, филиала, представительства в лице своих представителей.

Таким образом, из определения коллективного договора следует, что его сторонами являются работодатель и работники в лице своих представителей. Представителями работодателя в качестве стороны коллективного договора являются лица, наделенные надлежащими пол-

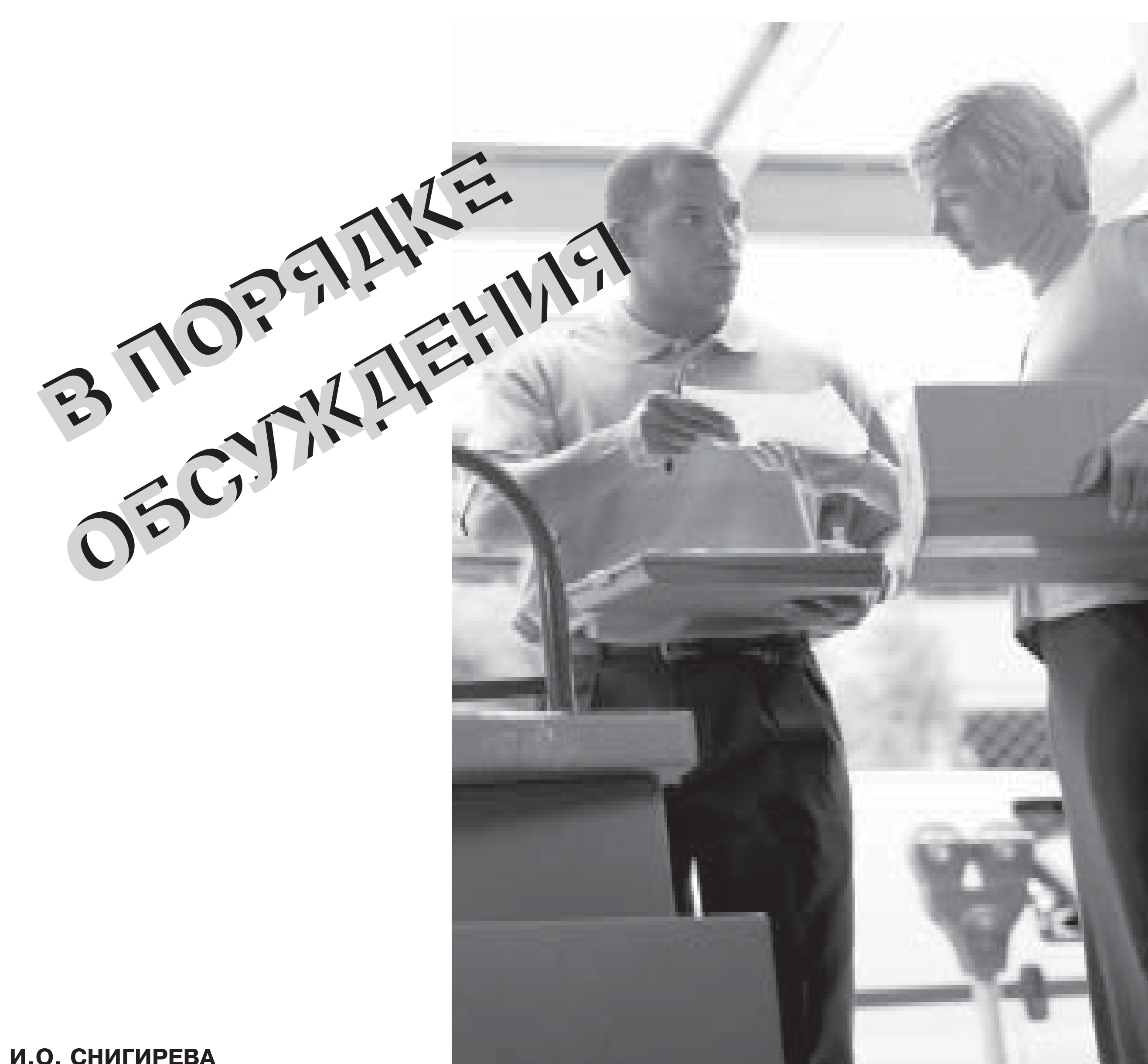
номочиями, которые соответствующим образом оформлены, подписавшие и (или) уполномочившие подписать от имени работодателя коллективный договор. Смена представителей работодателя, то есть лиц, полномочных выступать от имени организации, филиала, представительства, в которых заключен коллективный договор, не освобождает вновь назначенных представителей работодателя от обязанности соблюдать действующий коллективный договор. Следовательно, персональный состав представителей работодателя в процессе реализации коллективного договора может изменяться. По этой причине стороной работодателя в коллективном договоре следует признать полномочных представителей, которые могут выступать от имени организации, филиала, представительства, в которых он заключен, при реализации его положений. Таким образом, сторона работодателя - полномочные представители организации, филиала, представительства, которые в силу имеющихся у них прав могут обеспечить исполнение условий коллективного договора. Причем полномочные представители работодателя могут появиться и после заключения коллективного договора. Однако невыполнение условий коллективного договора представителями работодателя, имеющими полномочия по их реализации, независимо от того, принимали они участие в коллективных переговорах или нет, является нарушением законодательства, за совершение которого может последовать административная ответственность.

Другой стороной коллективного договора являются работники в лице своих представителей. Коллективный договор распространяется на всех работников организации. Поэтому стороной в коллективном договоре являются работники организации, имеющие своих полномочных представителей. Полномочными представителями работников в организации признается профсоюз, членами которого они являются. В связи с чем стороной коллективного договора являются профсоюзы, действующие в организации, филиале, представительстве, где он заключен. Для того, чтобы быть признанным стороной коллективного договора профсоюзу вовсе не обязательно участвовать в коллективных переговорах и заключении коллективного договора. Профсоюз может появиться в организации, филиале, представительстве, где действует коллективный договор, и после его заключения. Однако после создания профсоюза он, как полномочный представитель работников, на которых распространяется коллективный договор, становится стороной коллективного договора. Например, в организации заключен коллективный договор, одним из условий которого является возможность лишения части заработной платы за опоздание на работу. Работники, не дожидаясь применения данного условия коллективного договора, создали профсоюз для отмены его незаконного положения. После создания профсоюз становится полномочным представителем работников, на которых распространяется коллективный договор, а, следовательно, и стороной коллективного договора. Появление нового профсоюза никоим образом не ущемляет прав других профсоюзов, принимавших участие в коллективных переговорах и заключивших коллективный договор. Как профсоюзы непосредственно принимавшие участие в заключение коллективного договора, так и вновь созданный профсоюз получает полномочия выступать от имени стороны коллективного договора, поскольку он является представителем работников, на которых распространяется коллективный договор. В связи с изложенным вновь созданный профсоюз, наравне с непосредственно участвовавшими в заключение коллективного договора профсоюзами, обладает полномочиями по обжалованию условий коллективного договора, в частности предусматривающего удержание части заработной платы за опоздание на работу. Такое заявление должно быть принято судом и рассмотрено по существу независимо от того, применено или не данное условие к членам профсоюза. Ведь в этом случае профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников, на которых распространяется коллективный договор, в силу чего он может выступать как сторона коллективного договора. Следовательно, другой стороной коллективного договора являются действующие в организации, филиале, представительстве, в которых заключен данный догопрофсоюза, как полномочные представители работников, на которых распространяет он свое действие. Такой вывод напрашивается из содержания ч.1 ст.40 ТК РФ, в которой стороной коллективного договора названы работники в лице своих представителей. Полномочными представителями работников в организации, филиале, представительстве, которых действует коллективный договор, выступают профсоюзы, которые и становятся стороной коллективного договора как представители работников, на которых он распространяется.

В коллективном договоре могут быть названы субъекты-исполнители его условий, то есть конкретные представители работодателя или работников, на которых возлагается обязанность по выполнению части условий заключенного договора. Включение в коллективный договор обязанностей с указанием конкретных субъектов-исполнителей влечет возникновение у полномочных представителей стороны коллективного договора обязательства принять соответствующие меры для выполнения субъектами-исполнителями возложенных на них коллективным договором обязанностей. Для достижения данной цели полномочные представители работодатели должны издать соответствующий приказ (распоряжение) о возложении обязанности исполнить условия коллективного договора на конкретное лицо. За неисполнение условий коллективного договора к ответственности могут быть привлечены лишь полномочные представители работодателя, выступающие в качестве его стороны. Тогда как конкретный субъект-исполнитель, назначенный приказом (распоряжением) работодателя на основании взятых им по коллективному договору обязанностей, будет отвечать перед представителем работодателя за неисполнение его приказа (распоряжения).

Аналогичным образом оформляются отношения и с субъектами-исполнителями со стороны представителей работников. Профсоюз, принявший на себя обязательства по коллективному договору, должен назначить конкретное лицо на основании данного договора. Однако ответствен- ность за неисполнение условий колдоговора, например, в части непроведения забастовок в период его действия, будет нести профсоюз как сторона коллективного договора. Тогда как назначенный профсоюзом конкретный субъект-исполнитель будет нести ответственность перед профсоюзом, а не перед работодателем.

Таким образом, стороны коллективного договора и его субъекты-исполнители имеют различный правовой статус. Стороны коллективного Договора несут ответственность за неисполнение его условий друг перед другом. В свою очередь субъекты-исполнители несут, ответственность перед стороной коллективного договора, от имени которой они должны были выполнить условия коллективного договора.



И.О. СНИГИРЕВА

КОНСТИТУЦИОННАЯ ОСНОВА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

- ☑ **РОССИЯ – СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО**
- ☑ **КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА**
- ☑ **ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО – ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО СОЦИАЛЬНОЕ**
- ☑ **ОТРАЖЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ НОРМ КОНСТИТУЦИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ РОССИЮ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО**
- ☑ **ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ ПО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВУ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ В СФЕРЕ ТРУДА**

КОНСТИТУЦИОННАЯ ОСНОВА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

И.О. Снигирева, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ

- ☑ **РОССИЯ – СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО**
- ☑ **КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА**
- ☑ **ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО – ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО СОЦИАЛЬНОЕ**
- ☑ **ОТРАЖЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ НОРМ КОНСТИТУЦИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ РОССИЮ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО**
- ☑ **ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ ПО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВУ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ В СФЕРЕ ТРУДА**

Конституция РФ 1993 г. в ст. 7 провозглашает, что Россия – социальное государство. В последние годы активно дискутируется вопрос о понятии социального государства, его сущности и, как следствие, вопрос о том, является ли современная Россия социальным государством.

Природа и сущность социального государства стала предметом исследований, проведенных Академией труда и социальных отношений, скоординированных с планами работы Комитета Государственной думы по труду и социальной политике. Результатом этих исследований стал проект Концепции социального государства Российской Федерации. По поручению Правительства РФ проект был рассмотрен Министерством труда и социального развития совместно с Министерством экономического развития и торговли, рядом других федеральных министерств и ведомств,

Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации. Их предложения по содержанию проекта Концепции, как и мнение руководителей высших судебных органов, правозащитных организаций и органов были приняты во внимание при доработке проекта.

20 января 2004 г. научно-практическая конференция, проведенная Академией труда и социальных отношений, одобрила Концепцию с учетом высказанных на конференции замечаний и предложений. Конференция признала, что Концепция в полной мере: отражает современный уровень знаний о правовом демократическом социальном государстве; раскрывает содержание основных положений и принципов, лежащих в основе деятельности социального государства; формирует стратегические цели социального государства Российской Федерации; определяет приоритеты ее социальной политики с учетом реально сложившейся в обществе социально-экономической ситуации; дает в целом правильное представление об основных механизмах, обеспечивающих поэтапное движение современной России к социальному государству с социальной рыночной экономикой. Конференция признала, что Концепция может быть использована при разработке программ социально-экономического развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Естественно, что Концепция исходит в первую очередь из положений Конституции РФ, которая определяет сущность России как социального государства и основные параметры реализации этой сущности.

Сущностный критерий России как социального государства состоит в том, что ее политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7 Конституции). Этот критерий реализуется в целом ряде норм Конституции. В ней предусмотрено, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2). Конкретным конституционным правам и свободам человека и гражданина посвящена особая содержательная глава (ст. 17 – 64). Ее положения составляют основы правового статуса личности в Российской Федерации и не могут быть изменены иначе как в порядке, установленном Конституцией (ст. 64). В Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ч. 2 ст. 7).

Социальная направленность деятельности государства не может быть в полной мере реализована без соблюдения демократических начал и наличия соответствующей правовой основы. Качество государства как социального сливается с его ка-

чествами как демократического и правового государства. Названная выше Концепция характеризует социальное государство как правовое демократическое государство, которое провозглашает высшей ценностью обеспечение гражданам достойной жизни, создание условий для свободного развития и самореализации творческого (трудового) потенциала личности. Социальное государство – наиболее целесообразный способ соединения начал свободы и власти в целях обеспечения благополучия личности и благополучия общества, обеспечения социальной справедливости и солидарности в распределении продуктов труда. Социальная справедливость и социальная солидарность предусматривают реализацию напрактике таких положений, как солидарная ответственность поколений и сословий – богатые платят за бедных, здоровые – за больных, трудоспособные – за нетрудоспособных; обеспечение равных прав и возможностей мужчин и женщин. То есть социальное государство – это государство «с человеческим лицом».

Если следовать приведенной характеристике социального государства (с которой в основном можно согласиться), то необходимо признать, что Россия пока находится на начальном этапе, на котором формируются признаки социализации деятельности его органов и общественного сознания, формируется новое социальное законодательство.

Социальная направленность России выражается в ее социальной политике, в программах социально-экономического развития. Так, Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003 – 2005 годы), утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2003г. № 1163р (СЗ РФ, 2003, № 34, ст. 3396), нацелена на повышение эффективности социальной политики, обеспечение нормального функционирования цивилизованного рынка труда как необходимого условия для экономического развития. Соответственно в ней уделено внимание трудовым отношениям, занятости и миграции населения.

Социальная направленность четко прослеживается в законодательстве, регулирующем пенсионное обеспечение, обеспечение при нетрудоспособности, медицинское обслуживание, в жилищном законодательстве и ряде других отраслей российского законодательства. Обоснованная современной ситуацией в стране социальная политика, планы социально-экономического развития и законодательство последовательно проводят линию на движение по пути от начального этапа становления России как социального государства к следующим этапам. Однако нередко делается один шаг вперед, а два шага назад. Наглядным примером в этом отношении может служить, законодательство о пенсионном обеспечении, обеспечении по временной нетрудоспособности, занятости.

Социальная направленность изначально присуща трудовому законодательству. Оно возникло для защиты наемных работников от чрезмерной эксплуатации работодателями. Именно защитная функция была и остается главной функцией трудового законодательства, проявляющейся в его нормах, в его регулятивной функции.

Следует отметить, что в трудовом законодательстве приоритет зашиты прав работника не исключается, а дополняется зашитой прав работодателя. Это имело место ранее (дисциплинарная, материальная ответственность работника), имеет место и сейчас. То, что трудовое законодательство защищает права и интересы работников и работодателей, прямо указано в ст. 1 Трудового кодекса РФ. В этом одна из основных целей трудового законодательства. Целями трудового законодательства являются также установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда (ст. 1 ТК).

Для достижения указанных целей трудовое законодательство решает определенные задачи. Основными из них являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК).

Всем названным в Трудовом кодексе отношениям присущи социальный характер и социальное значение. В круг отношений, регулируемых трудовым законодательством (в его предмет), помимо собственно трудовых отношений (т.е. отношений работника и работодателя на основе трудового договора) входят непосредственно связанные с ними отношения по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); разрешению трудовых споров. Включение в этот круг отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, с нашей точки зрения, произошло без достаточных к тому основании. Взаимные права, обязанности и ответственность работника и работодателя являются содержанием трудового договора. Неотъемлемой частью содержания трудового договора являются и взаимная материальная ответственность его сторон. В противном случае из трудового договора и оформляемого им трудового отношения придется исключать дисциплинарную ответственность работников, ответственность работодателя за надлежащую организацию труда, т.е. раздробить единое трудовое отношение, что неприемлемо. Именно из единства трудового отношения, включающего целый ряд составляющих его и неразрывно связанных между собой элементов, исходит Трудовой кодекс, называя основным предметом регулирования трудовым законодательством трудовые отношения, а не отдельные его элементы.

Основополагающим для трудового законодательства как законодательства социального являются не только упомянутая выше ч. 2 ст. 7 и ст. 37 Конституции, но и многие другие ее статьи. Социальная направленность государства выражена также в ст. 18, 19, ч. 1 ст. 21, ч. 1 ст. 22, ст. 24, 30, 31, ч. 1 ст. 38, ч. 1 – 3 ст. 43, ст. 45, ст. 46, ч. 1 ст. 47, ч. 1 ст. 48, ч. 2 и 3 ст. 55, ст. 56, ч. 2 и 3 ст. 62, ст. 64.

Статья 18 Конституции устанавливает, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием. Представляется, что данное предписание относится не только к правам и свободам, закрепленным в Конституции, но и к правам и свободам, предусмотренным другими нормативными правовыми актами, в том числе актами трудового законодательства.

Наиболее существенными для трудоспособного че-

ловека являются его право на свободное использование своих способностей (см. ч. 1 ст. 34) и право на труд как форму использования своих способностей. Однако Конституция ничего не говорит о праве на труд как возможности реализации способностей человека путем заключения трудового договора. В ч. 3 ст. 37 Конституции предусмотрено, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, т.е., по сути, о праве на охрану труда, а не на сам труд. Вместе с тем в той же статье Конституции сказано, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на защиту от безработицы (ч. 1 и 3). В связи с этим при подготовке проекта Трудового кодекса РФ дебатировался вопрос о том, следует ли включать в него норму о праве на труд и допустимо ли это при наличии указанных положений Конституции.

Опираясь на международные нормы и с учетом того, что Конституция в ст. 37 предполагает право на труд в качестве свободно избранной формы реализации права на использование способности к труду, Трудовой кодекс (ст. 2) в качестве первого из основных принципов правового регулирования трудовых отношений называет свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Налицо прямое соответствие с положениями Конституции. Кроме того, к основным принципам регулирования трудовых отношений Кодекс относит защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве (ст. 2).

Право на труд реализуется в трудовом правоотношении путем заключения трудового договора. И Трудовой кодекс предусматривает право работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (ст. 21).

Содержащиеся в Трудовом кодексе понятия трудового отношения и трудового договора позволяют четко ограничить сферу действия трудового законодательства. Для трудовых отношений и оформляющих их трудовых договоров характерны следующие черты:

- личный (живой) труд работника;
- выполнение им определенной трудовой функции (работы по определенной профессии, специальности);
- подчинение правилам ведения совместного труда, установленным другой стороной – работодателем (правилам внутреннего трудового распорядка, распоряжениям работодателя);
- оплата труда по заранее установленным нормам и расценкам (как правило, коллективным договором или иным локальным нормативным актом);
- обеспечение работодателем безопасных и здоровых условий труда.

Таким образом, предметом трудового договора как соглашения между работником и работодателем является сам труд, его организация и оплата.

Необходимо иметь в виду, что трудовые отношения – отношения длящиеся. Как правило, трудовой договор заключается на срок неопределенный и может быть прекращен только по основаниям и в порядке прямо предусмотренными Кодексом. Достижение результата труда может служить основанием для прекращения действия трудового договора лишь в случае его заключения для выполнения определенной работы, а это возможно, если трудовой договор заключен с лицами, поступающими на работу для выполнения заведомо определенной работы (см ст.59 ТК).

Предметом гражданско-правовых договоров, основанных на использовании труда, является не сам труд, а его результат. В связи с этим представляется неточной редакция ст. 702 ГК, где говорится о том, что по договору подряда подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику. Сама работа, процесс ее выполнения вне сферы гражданского законодательства. Виды работ, выполняемых по договору подряда, ориентируют на конечный результат, достигаемый выполнением этого договора (см. ст. 703 ГК). Также неточным представляется использование термина «работа» в ст. 769 ГК о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ. Здесь также предметом договора является не сама работа, а ее результат. Если исследования проводят работники организации, с которой заключен гражданско-правовой договор, то реально работа выполняется этими работниками на основе трудового договора.

Четкое разграничение трудового договора и гражданско-правового договора имеет принципиальное значение с социальной точки зрения. Ведь трудовое законодательство предусматривает широкие права и существенные гарантии тем, кто состоит в трудовых отношениях. Гражданское законодательство таких прав и гарантий не содержит. Практика знает многочисленные случаи оформления трудовых отношений договорами гражданско-правового характера, что лишало работников законодательно закрепленных прав и гарантий, давало возможность работодателям уйти от обязанностей и ответственности, предусмотренных трудовым законодательством. На защиту.трудовых прав работников направлена норма Трудового кодекса (ч. 3 ст. 11), предусматривающая, что в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Судебная защита прав и свобод каждого гражданина гарантирована Конституцией (ч. 1 ст. 46).

Социальная сущность трудового законодательства выразилась в том, что помимо государственной защиты трудовых прав работников с помощью судебного разбирательства оно предусматривает государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Для этого создан специализированный орган – Федеральная инспекция труда (ст. 354 ТК). Среди ее прав – право давать работодателям предписания об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников (см. ст. 357 ТК). В связи с этим встает вопрос о том, вправе ли государственная инспекция труда дать предписание о переоформлении отношений между работником и работодателем с гражданско-правового договора на трудовой договор, если ею выявлено, что фактически имеют место трудовые отношения. Представляется, что такое предписание было бы правомерным, поскольку тем самым устраняется нарушение трудового законодательства. Второй вопрос, возникающий в данной ситуации, состоит в том, с какого време-

ни должен исчисляться срок трудового договора. Полагаем, что началом его действия следует признать первоначальную дату ошибочно заключенного гражданско-правового договора.

По-видимому, такое же право следует признать за Федеральной инспекцией труда в отношении так называемых «трудовых соглашений», «трудовых контрактов», заключаемых взамен трудовых договоров. Следует исходить из того, что для оформления трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом существует, как правило, трудовой договор. Только для отдельных категорий работников федеральными законами предусматривается заключение контрактов, хотя оба акта означают одно и то же.

В соответствии с Конституцией (ч. 2 и 3 ст. 19) государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Опираясь на это положение Конституции, Трудовой кодекс (ст. 3) устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Среди основных принципов регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс называет обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (ст. 2). Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по указанным выше причинам не допускается, за исключением _ случаев, предусмотренных федеральным законом (см. ч. 2 ст. 64 ТК). Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2 той же статьи). Запрещена какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК).

В нормах Конституции ^Трудового кодекса обращено внимание на недопустимость дискриминации в зависимости от принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям. Известно, что в Конституцию соответствующее положение было включено с целью пресечения преимуществ, которыми прежде пользовались члены КПСС. Это положение может приобрести актуальность в связи с усилением роли какойлибо партии в политической жизни, в определении и реализации направлений государственной политики, в формировании законодательной основы России. Надежда на то, что принадлежность или не принадлежность к такой партии не повлияет на реализацию конституционных и трудовых прав в Российской Федерации.

Упоминание общественных организаций в ст. 19 Конституции и особенно в ст. 3 Трудового кодекса заставляет определиться с влиянием' членства в профсоюзах на правовое положение работников. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (СЗ, РФ, 1996, № 3, ст. 148) в ст. 9 запрещает дискриминацию граждан по признаку принадлежности или не принадлежности к профсоюзам. Принадлежность или не принадлежность к ним не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами ее субъектов. Запрещено обусловливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к профсоюзу.

Социальная значимость профсоюзов как самой массовой общественной. организации, представляющей работников и защищающей их права и интересы, неоспорима. Основу их правового статуса составляют нормы трудового законодательства, поскольку они действуют, прежде всего, в сфере труда, вступают в отношения с работодателями, органами власти по поводу регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Нормы о правах профсоюзов содержатся в Трудовом кодексе, Федеральном законе от 12 января 1996 г., других федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации.

Права профсоюзов на представительство и защиту членов профсоюза не подвергаются сомнению. Что же касается их прав представлять и защищать работников, не являющихся членами этой общественной организации, то на этот счет высказываются разные суждения. Первое сводится к тому, что профсоюзное представительство и профсоюзная защита должны распространяться только на членов этой организации. Основной аргумент – уплата членами профсоюза взносов за «услуги», оказываемые им этой организацией.

С этой точкой зрения трудно согласиться. Ведь профсоюзы не оказывают «услуги» своим членам, а выполняют свои функции, ради которых эта организация создается и существует. Взносы подтверждают членство и вместе с имуществом и доходами от учрежденных профсоюзами организаций расходуются не только на правозащитную деятельность, но и на мероприятия организационного характера, обеспечивающие взаимодействие всех звеньев системы, на оплату аппарата, на заработную плату освобожденным руководителям первичных профсоюзных организаций и другие уставные цели.

Членство в общественной организации (в том числе в профсоюзах) – не договор услуг. Оно является основанием для уставных отношений с организацией и вытекающих из этих отношений правовых последствий. Членство в профсоюзах порождает право состоящих в них лиц на представительство профсоюзами их интересов и защиту их прав в сфере труда, а также обязанность профсоюзов представлять и защищать таких лиц в соответствии с уставом и законодательством.

В ч. 1 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» их полномочия по представительству и защите прав и интересов работников дифференцированы: профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и свя-

занных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Полномочия профсоюзов на представительство коллективных интересов работников урегулировано Трудовым кодексом. Профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, являются представителями работников (а не членов профсоюзов. – *И.С.*) в социальном партнерстве (ч. 1 ст. 29). Иные представители работников могут появиться только в случаях, предусмотренных Кодексом. Причем на уровнях выше предприятия, организации интересы работников (всех) вправе представлять только профсоюзы (см. ч. 3 ст. 29 ТК). Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК).

Если законодатель предусмотрел возможность появления иных представителей работников только в случаях, предусмотренных самим Трудовым кодексом, это означает, что этот вариант представительства рассматривается как исключение из общего правила о профсоюзном представительстве. Случаи, когда допускается появление иных представителей работников, предусмотрены в ст. 31 ТК. Таких случаев два: отсутствие в организации первичной профсоюзной организации или наличие такой организации, объединяющей менее половины работников. При наличии указанной недостаточно представительной первичной профсоюзной организации работники на общем собрании (конференции) могут поручить представительство своих интересов этой профорганизации или избрать иного представителя (см. ч. 1 ст. 29 ТК). При этом остается неясным, кого будет представлять этот «иной» представитель: всех работников или только тех, кто не состоит в профсоюзе, сможет ли такая первичная организация представлять своих членов. По-видимому, в таких случаях в избранный работниками представительный орган следовало бы включать и тех, кто вправе представлять членов профсоюза. Это должен быть орган общего представительства с участием представителей работников – членов профсоюза и работников, не входящих в профсоюз. Иначе вопреки закону «иной» представитель будет препятствовать осуществлению прав профсоюзов. В соответствии с международными нормами Трудовой кодекс устанавливает, что наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ч. 2 ст. 31).

Из сказанного выше может быть сделан только один вывод: представительство профсоюзами коллективных интересов всех работников (а не только членов этой общественной организации) правомерно при условии соблюдения норм статей 29 и 31 ТК. Это второе суждение по вопросу о праве профсоюзов представлять и защищать работников.

Продолжая анализ правового материала по рассматриваемому вопросу, необходимо обратить внимание на ст. 30 Трудового кодекса. В соответствии со ст. 30 работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (она по содержанию перекликается с ч. 2 ст. 29 ТК). Иначе говоря, это право, которым работники могут и не воспользоваться.

Некоторые авторы полагают, что представительство профсоюзами интересов работников, не являющихся членами этой общественной организации, должно строиться на договорной основе, что такие работники якобы являются «третьей стороной» по отношению к профсоюзам и ее членам.

Отсутствие уполномочия от работников, не являющихся членами профсоюза, могло бы означать отсутствие права представлять их интересы. Но какие интересы? Индивидуальные или коллективные? И в том, и в другом случае эти работники не являются «третьей стороной». В отношениях представительства есть только две стороны: в представительстве индивидуальных интересов – работник и профсоюзная организация (ее орган), в представительстве коллективных интересов – работники организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и профсоюзная организация (ее орган). Состоящие в трудовых отношениях лица, не являющиеся членами профсоюза, как работники организации входят в коллектив, в котором существуют общие, коллективные интересы, представляемые и защищаемые профсоюзом.

Если работники, не являющиеся членами профсоюза, не уполномочили организацию на представительство своих интересов, то отношения по представительству как бы переходят из области коллективных интересов в область интересов индивидуальных со всеми вытекающими последствиями. Индивидуальные интересы профсоюзы представляют в трех случаях: когда работник является членом этой общественной организации (см. ч. 1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), когда работник обращается в профсоюз за содействием в защите его прав, и профсоюз согласен это делать, и когда инициативу в этом проявляет профсоюз (см. ст. 23 того же Закона).

Отношения по социальному партнерству возникают по поводу коллективных интересов работников. Следовательно, и при отсутствии уполномочия профсоюзной организации на представительство интересов работниками, не входящими в профсоюз, эта организация вправе представлять и их интересы на основании части 1 ст. 29 ТК, поскольку они сливаются с коллективными интересами.

Вопрос о профсоюзном представительстве в комиссии по ведению коллективных переговоров для заключения коллективного договора при наличии в организации нескольких первичных профсоюзных организаций решен ст. 34 Трудового кодекса. Она предусматривает несколько вариантов формирования единого представительного органа. Причем при любом из приведенных в этой статье вариантов должно быть обеспечено представительство в нем всех действующих в организации профсоюзов.

Активная роль профсоюзов в решении вопросов на основе социального партнерства, само социальное партнерство в сфере труда и правовое регулирование отношений социального партнерства в Трудовом кодексе, других федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации, как и трудовое законодательство в целом, наглядно характеризуют Россию как демократическое правовое социальное государство. Конечно, не все в Трудовом законодательстве безупречно. В нем имеется немало пробелов, противоречий, нечетких формулировок. Так, нет четкости и последовательности в истолковании терминов «представители работников», «пред-

ставительный орган», в соотношении их прав с правами профсоюзов.

Ряд недостатков будет устранен с принятием Федерального закона, которым будут внесены изменения и дополнения в Трудовой кодекс. Однако известно, что эти дополнения и изменения не будут носить принципиального характера и многие неудачные положения Трудового кодекса, других федеральных законов сохранят свою силу еще длительное время. Представляется необходимым уже сейчас на основе обобщения практики применения трудового законодательства, анализа правовых норм формировать предложения по дальнейшему его совершенствованию, в том числе и концептуального характера. В частности, предложений, направленных на устранение, недостатков законодательства о правовом положении профсоюзов, поскольку права профсоюзов в последние годы «съежились» не столько по объему (хотя и по объему тоже), сколько по юридической силе воздействия на решения работодателя. Предусматривая новые права профсоюзов в условиях рыночной экономики, трудовое законодательство отказывает в признании за ними ряда ранее закрепленных прав, важных и в современных условиях. К таким правам относится право профсоюзов на организацию и проведение забастовок как средства защиты трудовых прав и интересов работников.

Право на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров – конституционное право (ч. 4 ст. 37). До вступления в силу Трудового кодекса это право принадлежало работникам и профсоюзам (см. ст. 13, 14, 15 ФЗ от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения. коллективных трудовых споров» с последующими изменениями и дополнениями; СЗ РФ, 1995, № 48, ст. 4557; 2001, № 46, ст. 4307; ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Трудовой кодекс, предусматривая при определенных условиях возможность организации забастовки работниками или их представителями, право на объявление забастовки предоставляет только работникам. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), должно утверждаться для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации (см. ч. 2 ст. 409 и ч. 1 ст. 410). Расценить эту новеллу как шаг вперед по пути к подлинно социальному государству весьма затруднительно. Представляется, что профсоюзам следует вернуть право на объявление и проведение забастовок.

Как уже упоминалось, практически все трудовое законодательство социально по своему характеру и значению. Особенно наглядно социальная функция защиты прав и интересов работников – многомиллионной армии населения – проявляется в нормах о заключении трудового договора, его применении и прекращении. Для каждой стадии возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений Трудовым кодексом установлен жесткий порядок. Лишь для отдельных категорий работников, при наличии к тому оснований, устанавливаются особые правила по этим вопросам, но только федеральными законами.

Для сторон трудового договора важно определить его содержание, особенно его существенные условия. Ориентиры в этом вопросе дает Трудовой кодекс (ст. 57) в перечне существенных условий труда, которые могут быть основными и дополнительными, обязательными и факультативными. К обязательным условиям трудового договора относятся, в частности, место работы с указанием структурного подразделения, конкретная трудовая функция или наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации, режим труда и отдыха, условия оплаты труда. К дополнительным условиям трудового договора относятся, к примеру, условия об установлении испытательного срока, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет работодателя.

Для сторон трудового договора важен срок его действия. Предпочтительнее договор на неопределенный срок, т.е. на постоянную работу. Договор на определенный срок Трудовой кодекс допускает как исключение и вводит перечень, случаев, при которых возможно заключение срочного трудового договора (см. ст. 58 – 59 ТК).

Все существенные условия обязательно включаются в трудовой договор.

Если работодатель и работник договариваются о каких-либо условиях, имеющих сугубо личный характер, то они также включаются в трудовой договор. Такие условия носят факультативный характер и присутствуют не во всех, а в отдельных трудовых договорах. К таким условиям относятся установление гибкого графика работы или неполного рабочего времени для конкретного работника. Любые допускаемые законом отклонения от общих условий труда, установленные в организации, должны быть отражены в трудовом договоре. Следовательно, и они являются обязательными условиями трудового договора.

Соблюдения условий трудового договора – обязанность его сторон: работодателя и работника. Трудовой кодекс (ст. 60) запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами. Трудовой кодекс определяет возраст, с достижением которого допускается вступление в трудовые отношения и заключение трудового договора (ст. 63), устанавливает гарантии при заключении трудового договора и перечень документов, необходимых для поступления на работу.

Установленная Кодексом письменная форма трудового договора -существенная гарантия трудовых прав работников. Гарантийный характер имеют нормы Трудового кодекса, регламентирующие порядок изменения условий трудового договора и его прекращение (ст. 72 – 76, 77 – 84).

Нормирование рабочего времени – прерогатива государства. Трудовым кодексом установлена нормальная продолжительность рабочего времени -40 часов в неделю и сокращенная по определенным основаниям продолжительность рабочего времени (ст. 91 – 92). Неполное рабочее время с соответствующей оплатой труда может быть установлено по соглашению между работником и работодателем (ст. 93).

Установление федеральным законом продолжительности рабочего времени Конституция относит к гарантиям права на отдых работающих по трудовому договору. К гарантиям этого права Конституцией отнесены также выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Трудовой кодекс дает понятия рабочего времени и времени отдыха (ст. 91 и 106), подробно регулирует предоставление каждого вида отдыха (ст. 107 -128).

Особое значение для каждого работника и для государства в целом имеет оплата труда, размер заработной платы. От этого зависит благосостояние большинства населения страны. Среди конституционных прав названо право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции). Реализуя и конкретизируя эту норму Конституции, Трудовой кодекс пре-

дусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (ч. 1 ст. 133). Порядок и сроки введения минимальной заработной платы устанавливаются федеральным законом (ст. 421). Такие законы более или менее регулярно принимаются и повышают размер минимальной оплаты труда, как правило, в зависимости от инфляционных процессов. Прожиточного минимума трудоспособного человека, даже рассчитанного не по методике Международной организации труда, минимум оплаты труда пока не достигает.

Положение Конституции о праве каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (см. ч. 3 ст. 37), детально развито в Трудовом кодексе, Федеральном законе от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (СЗ РФ, 1999, № 29, ст. 3702), других многочисленных нормативных правовых актах. В Кодексе сформулированы основные понятия, относящиеся к охране труда, указаны основные направления государственной политики в этой области, определены государственные нормативные требования охраны труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (см. ст. 209 – 212). В Кодексе решены и многие другие важные вопросы обеспечения права работника на охрану труда, в том числе порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, государственного надзора и контроля и общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением трудового законодательства, включающего и законодательство об охране труда, обеспечения безопасных и здоровых условий труда (см. ст. 216 – 231, 353 – 370).

Конституция фиксирует признание государством права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ч. 4 ст. 37).

После вступления в силу Трудового кодекса оба вида трудовых споров – индивидуальные и коллективные – рассматриваются в порядке, им установленном (см. главы 61 и 62). До этого момента коллективные трудовые споры рассматривались в соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», с последующими изменениями и дополнениями (СЗ РФ, 1995, № 18, ст. 4557; 2001, № 46, ст. 4307). Нормы этого Закона использованы при формировании главы 62 Кодекса. Ряд его положений Кодексом существенно изменен. Однако вопрос о его судьбе (как и многих других нормативных правовых актов в сфере труда) пока не решен. Практике приходится решать вопрос о допустимости руководствоваться нормами Федерального закона от 23 ноября 1995 г. на основе ст. 423 Трудового кодекса, согласно которой впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с Кодексом эти акты применяются постольку, поскольку они не противоречат Кодексу. Кроме того, очевидно, что если нормы Трудового кодекса полностью повторяют текст норм, ранее принятых законов и иных нормативных правовых актов, то применять следует нормы Кодекса.

Из приведенного выше сравнительного анализа положений Конституции с положениями [1] Трудового кодекса, других законов в сфере труда можно сделать вывод, что главенствующее положение, верховенство Конституции последовательно прослеживается в трудовом законодательстве. Вместе с тем трудовое законодательство нуждается в дальнейшем совершенствовании в направлении реализации положений Конституции о том, что Россия – правовое демократическое социальное государство.

В последние годы роль норм трудового законодательства в регулировании отношений, основанных на использовании труда, заметно возрастает. Об этом свидетельствует включение в законодательные акты других отраслей норм, аналогичных содержащимся в трудовом законодательстве (например, в Уголовно-исполнительном кодексе РФ, в законах и иных нормативных правовых актах о прохождении военной и альтернативной гражданской.службы). О том же свидетельствует и указание в актах других отраслей, что на отношения по использованию личного труда распространяется трудовое законодательство с определенными особенностями (например, в федеральных законах о кооперации – в отношении членов, работающих в них). Из сравнения содержания трудового законодательства и содержания законодательства других отраслей в части регулирования отношений по использованию личного труда можно констатировать наличие двух параллельно идущих процессов: включение заимствованных из трудового законодательства положений в нормативную базу других отраслей и распространение действия трудового законодательства актами других отраслей на отношения, не являющиеся собственно трудовыми, но являющимися отношениями по использованию личного труда, т.е. расширение сферы действия трудового законодательства. Возрастание роли трудового законодательства в регулировании отношений, основанных на использовании личного труда, базируется на общественной организации труда[1].

Указанный процесс характеризует усиление социальной составляющей правового регулирования отношений, охватываемых общественной организацией труда, а значит, и развитие России как социального государства.

[1] Подробнее см.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ



Н.Н. ШЕПТУЛИНА
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Т.Ю. КОРШУНОВА
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

О.В. АБРАМОВА
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Т.Ю. КОРШУНОВА
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

Т.Ю. КОРШУНОВА
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

О.В. АБРАМОВА
РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

О.В. АБРАМОВА
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Н.Н. Шептулина, канд. юрид. наук

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ (ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ)

Публикуемые по названной проблеме статьи посвящены анализу норм Трудового кодекса, ограничивающих применение общих правил по отношению к отдельным категориям работников либо предусматривающих для них дополнительные правила с учетом необходимости особой защиты некоторых категорий работников, характера выполняемой работы, характера трудовой связи работника с организацией и других факторов. При этом авторы исходят из следующих общих положений.

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех работников.

Наряду с этим нормы законодательства о труде направлены также на защиту интересов работодателя и на обеспечение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил регулирования труда отдельных категорий работников.

Согласно ст. 251 ТК, особенности регулирования труда состоят в установлении правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Примерный перечень случаев, в которых установлены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, приведен в ст. 252 ТК. К таким случаям названная статья относит, например, особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, а также другие случаи.

Указанный подход к регулированию трудовых отношений в Российской Федерации не противоречит международным правовым нормам и Конституции РФ.

Так, закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 16.12.66 г., предусматривает, что закрепленные в нем права могут ограничиваться законом, поскольку это совместимо с природой указанных прав и осуществляется исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (ст. 4 Пакта).

В п. 3 ст. 55 Конституции РФ также подчеркивается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и в других целях.

Что касается правовых норм, устанавливающих дополнительные правила регулирования труда отдельных категорий работников, то необходимость их принятия названным Международным пактом также предусматривается. Например, закрепляя в ст. 6 признание права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, Пакт подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. Дети и подростки, говорится в Пакте, должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для их жизни либо могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10 Пакта).

С учетом общепризнанных принципов и норм международного права в ст. 3 ТК предусматривается, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не является дискриминацией.

При этом законодательные положения, ограничивающие применение общих норм трудового права либо предусматривающие дополнительные гарантии, устанавливаются только Трудовым кодексом и другими федеральными законами (ч. 5 ст. 11 ТК).

Будучи закрепленными в самостоятельном разделе Трудового кодекса, нормы об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников значительно облегчают правоприменительную деятельность в отношении указанных категорий работников. Вместе с этим многие нормативные положения этого раздела являются весьма спорными, на что будет обращено внимание при рассмотрении конкретных статей Кодекса. Здесь же необходимо отметить, что закрепленное в ст. 251 ТК определение понятия особенностей регулирования труда как норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила, нельзя признать четким. Особенности регулирования труда – это не нормы, как указывается в ст. 251 ТК, а законодательное установление правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Особенности регулирования труда указанных категорий работников установлены нормами гл. 41 ТК. Эти нормы сохраняют в целом сложившийся порядок регулирования труда названных категорий работников (по вопросам охраны труда женщин, продолжительности отпусков по беременности и родам, защиты трудовых прав лиц с семейными обязанностями), что соответствует общепризнанным нормам международного права и Конституции РФ. Вместе с этим отдельные статьи, включенные в данную главу, изложены нечетко либо снижают исторически сложившийся уровень гарантий трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями.

Например, традиционно трудовое законодательство запрещало применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ч. 1 ст. 160 КЗоТ), а также переноску и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 3 ст. 160 КЗоТ).

Сохраняя норму о запрещении применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ч. 2 ст. 253 ТК), Трудовой кодекс закрепил иной по сравнению с прежним подход к проблеме применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Согласно ч. 1 ст. 253 ТК, труд женщин на этих работах не запрещается, а всего лишь ограничивается, т.е. при соблюдении определенных условий и в определенных границах допускается[1].

Отказ от запрещения применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в значительной мере противоречит международным принципам и нормам. Например, в соответствии со ст. 3, ратифицированной Советским Союзом, Конвенции МОТ № 13 1921 г.[2] об использовании свинцовых белил в малярном деле именно запрещению, а не ограничению подлежит труд женщин, независимо от возраста, на малярных работах промышленного характера с использованием свинцовых белил, сернокислого свинца и других составов, содержащих эти красители. Аналогичная формулировка содержится также в ст. 2 ратифицированной Конвенции МОТ № 45 1935 г. о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода: ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах[3].

Помимо этого, разрешая применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, ст. 253 ТК не предусматривает, какими рамками он должен ограничиваться и какому органу надлежит установить пути и способы ограничения труда женщин на этих работах. В данной статье лишь указывается, что Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, подлежат утверждению в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако одно утверждение названных перечней без закрепления в Трудовом кодексе кардинальных способов ограничения труда женщин в неблагоприятных условиях (например, соблюдения определенных требований охраны труда, введения на таких работах трудового договора на срок до 2–3 лет, разрешения перевода на другую работу с сохранением заработной платы для женщин, планирующих беременность, до рождения ребенка, установления сокращенного рабочего времени и дополнительного отпуска и др.) будет простым разрешением применения труда женщин в неблагоприятных условиях, т.е. негуманным актом.

Действующее законодательство разрешает работодателю принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень запрещенных для женщин работ, при условии создания безопасных условий, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации[4].

Представляется, что такой порядок расширения пределов занятости женщин, позволяющий обеспечивать женщинам безопасность труда и сохранение здоровья, в том числе сохранение функции продолжения рода, является оптимальным и его необходимо сохранить, а ст. 253 ТК изложить в редакции ст. 160 КЗоТ. Кроме того, необходимо признать неприемлемым предложение об исключении из числа запрещенных в настоящее время для женщин работ – тяжелых работ, поскольку при современном уровне развития производства и организации

[1] Согласно Толковому словарю слово «ограничивать» означает «стеснить определенными условиями, поставить в какие-нибудь рамки, границы». См.: Словарь русского языка. Составитель С.И. Ожегов. Издание третье. М., 1953. С. 396.

[2] См.: Конвенции и рекомендации. Женева, 1983. Т. 1. С. 69.

[3] Там же. С. 47.

[4] См.: п. 1 Примечания к действующему Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №№ 162 ФЗ РФ, 2000, №№ 10, ст. 1130.

труда тяжелые работы существуют, и при аттестации рабочих мест рабочие места оцениваются и классифицируются не только по показателям вредности и (или) опасности производственных факторов, но и по показателям тяжести трудового процесса (см. раздел 3 Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Минтрудом России 14 марта 1997 г., и Гигиенические критерии классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса/ Руководство: Р. 2.2.755–99, утвержденное Минздравом России 23 апреля 1999 г., с. 26, 40, 132). Понятие «тяжелые работы» используется также в Рекомендации МОТ № 95 1952 г. об охране материнства.

К нормам, снижающим уровень гарантий трудовых прав женщин, следует отнести и ст. 259 ТК, которая разрешает работодателю привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, включая женщин, имеющих детей грудного возраста, к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлять в командировки с их письменного согласия, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от выполнения указанных работ.

Учитывая, что вопросы привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни и др. требуют от работодателя оперативного решения, а женщины практически лишены возможности оперативно подкрепить свое согласие медицинским заключением, указанные вопросы будут решаться без учета состояния здоровья женщин.

Что касается женщин, имеющих детей грудного возраста, то разрешение привлекать их к указанным работам прямо противоречит Рекомендации МОТ № 95 1952 г. об охране материнства, которая в целях охраны здоровья женщин предусматривает, что женщины, кормящие грудных детей, не должны привлекаться на ночную и сверхурочную работу, а их рабочее время должно распределяться таким образом, чтобы обеспечить им достаточные перерывы для отдыха (пп. 1 п. 5 Рекомендации). Названная Рекомендация сохраняет свое значение и должна учитываться в национальном законодательстве.

Необходимо обратить внимание и на то обстоятельство, что круг работников с семейными обязанностями, для которых предусмотрены гарантии при привлечении к работе в ночное время, в ч. 5 ст. 96 ТК несколько шире, чем в ч. 3 ст. 259, посвященной этому же вопросу. Следовательно содержание ч. 3 ст. 259 ТК необходимо привести в соответствие с содержанием ч. 5 ст. 96 ТК.

В соответствии со ст. 76 КЗоТ работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до достижения им возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ч. 2 ст. 76 КЗоТ).

Указанным отпуском могли воспользоваться как отец, так и мать, а также одновременно оба родителя.

Согласно ст. 263 нового Трудового кодекса, таким отпуском родители, в том числе женщина-мать, имеющая двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, могут воспользоваться только в тех случаях, когда это установлено коллективным договором.

Учитывая, что коллективные договоры могут и не устанавливать такие отпуска, да и сами коллективные договоры заключаются лишь в немногих организациях, возможности родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, пользоваться отпуском без сохранения зарплаты резко уменьшились, что не согласуется с Конвенцией МОТ № 156 о трудящихся с семейными обязанностями, ориентирующей членов МОТ на осуществление мер, позволяющих работающим гражданам гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности.

Кроме того, ущемленными по сравнению с правами мужчин оказались права женщин, в одиночку воспитывающих ребенка, так как ст. 263 ТК предусматривает право на такой отпуск только для ***одиноких*** матерей. Вдовы же и разведенные женщины в соответствии с действующим законодательством ***одинокими*** матерями не являются. Напротив, разведенный мужчина или вдовец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет, будет пользоваться льготой, закрепленной в этой статье. Данный перекос необходимо устранить и предоставлять дополнительные отпуска либо только одиноким матерям, либо всем категориям родителей, в одиночку воспитывающих детей.

Снижают уровень гарантий трудовых прав женщин и некоторые статьи, содержащиеся в других главах Трудового кодекса. Так, частью 3 ст. 121 ТК предусмотрено, что в стаж, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Данное положение особенно ущемило интересы женщин.

Согласно п. 8 еще не утратившей своего значения Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г., в стаж работы, дающий право на указанный дополнительный отпуск помимо фактически отработанного времени, включались:

а) период временной нетрудоспособности;

б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщиной легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года.

В силу ч. 3 ст. 121 ТК указанные периоды времени в стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, не должны включаться. Между тем медиками давно установлено, что в ряде производств интоксикация работниц вредными веществами (например, сероуглеродом), имеющая место еще до наступления беременности, влияет на организм женщины и в период беременности. Даже перевод в этих случаях беременных женщин на другую работу не предотвращает осложнений течения беременности, наступления преждевременных родов. Это особенно характерно для резинотехнической и лакокрасочной промышленности, производств пластмасс и искусственного волокна[5]. Следовательно, воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов

[5] См., например: Орловский В.М. Условия труда, репродуктивная функция работниц вискозных производств и их трудоустройство – в кн. «Охрана здоровья женщин – работниц промышленного и сельскохозяйственного производства». М., 1977, с. 54–55.

имеет длящийся характер и может продолжаться длительный период, включая время выполнения другой работы и время пребывания в отпуске по беременности и родам, негативно влияя на уровень здоровья женщин детородного возраста и новорожденных детей.

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что в трудовой стаж женщин, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по-прежнему должно включаться не только фактически отработанное в соответствующих условиях время, а и период отпусков по беременности и родам и время выполнения ими работ, не связанных с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, на которые женщины переводятся в связи с беременностью или наличием ребенка в возрасте до полутора лет. При этом следует напомнить, что полагающееся в соответствии со ст. 222 ТК лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, работающим женщинам выдается не только в дни фактического выполнения работы, но и в указанных выше случаях (см. постановление Минтруда России от 31 марта 2003 г. № 14).

Ряд вопросов вызывает применение ч. 2 ст. 261 ТК о продлении по просьбе беременной женщины срока трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам в том случае, если срочный трудовой договор с ней заключен на время отсутствия другого работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы. В том случае, когда такой работник вышел на работу, а беременная женщина просит продлить ей срок трудового договора, работодатель должен решить очень непростую задачу, как обеспечить работой двух работников, законно занимающих одну и ту же должность.

И если в том случае, когда речь идет о коммерческой организации, работодатель несет лишь убытки, то бюджетные организации не только несут убытки, но и вынуждены нарушать бюджетное законодательство, поскольку ни одна смета не предусматривает возможностей выплат двум сотрудникам, занимающим одну и ту же должность, заработной платы.

Проектом предлагается дополнить ч. 2 ст. 261 ТК словами «за исключением случая, когда такой трудовой договор был заключен на период замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы». Данное предложение можно признать правильным, но оно лишь частично решает возникающие вопросы. Поэтому представляется, что ст. 261 ТК необходимо дополнить нормой о том, что работодатель обязан в случае выхода сотрудника, за которым сохраняется его место, предложить беременной сотруднице другую работу, соответствующую ее специальности, квалификации или должности, которую она может выполнять до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Т.Ю. Коршунова, кандидат юридических наук

- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**
- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**
- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**
- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ**
- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ**
- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ**
- **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Традиционно в российском законодательстве о труде были закреплены нормы, регулирующие особенности труда молодежи. В рассматриваемой главе содержатся все нормы, определяющие порядок приема на работу и использования работодателями труда работников моложе 18 лет.

Данная глава содержит 7 из 11 статей, ранее включенных в главу КЗоТ «Труд молодежи».

Статья 275 ТК в целом повторяет ст. 175 КЗоТ с некоторыми редакционными изменениями и уточнениями. Так, упоминая работы, на которых запрещается труд несовершеннолетних, статья 265 имеет в виду и те работы, которые могут причинить вред не только здоровью, но и нравственному развитию несовершеннолетних. Подобное упоминание, безусловно, является положительным, так как государство должно обеспечивать не только физическое, но и нравственное здоровье нации.

Если ранее утверждение Списка (Перечня) работ, на которые не могут приниматься лица, не достигшие 18 лет, возлагалось только на Правительство Российской Федерации, то теперь оно должно это делать с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Возраст работника, по достижении которого он принимается на работу только после предварительного медицинского осмотра, снижен с 21 года (ст. 176 КЗоТ) до 18 лет.

В статье 268 ТК по сравнению со ст. 177 КЗоТ расширен перечень работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, привлекать к которым несовершеннолетних запрещается. Запрет распространяется не только на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, но и на направление в служебные командировки, а также на работу в нерабочие праздничные дни. Исключение установлено для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Однако и в данной главе содержатся положения, значительно ухудшающие положение несовершеннолетних по сравнению с ранее действовавшим законодательством.

Так, правила оплаты труда работников моложе 18 лет претерпели существенные изменения. До принятия ТК несовершеннолетние, имеющие повременную оплату труда, получали те же тарифные ставки и оклады, что и взрослые работники, хотя имели сокращенное рабочее время. Тем работникам в возрасте до 18 лет, которые были допущены к сдельным работам, труд оплачивался по сдельным расценкам с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежегодной работы была сокращена по сравнению с работой взрослых (ст. 180 КЗоТ). Такая оплата труда полностью соответствовала сложившемуся в трудовом праве понятию «сокращенное рабочее время». Теперь в статье 271

содержится норма, ухудшающая положение несовершеннолетних по сравнению с ранее действовавшим законодательством.

Согласно статье 271, работодатель ***вправе*** установить такую доплату за счет собственных средств. Статья не исключает возможность установления доплаты до уровня взрослого работника-повременщика и до тарифной ставки сдельщика за время, на которое сокращена продолжительность ежедневной работы, но решение этого вопроса оставлено на усмотрение работодателя, который должен производить такие доплаты за счет прибыли. Едва ли в большинстве случаев такие доплаты будут установлены.

Таким образом, рассматриваемая норма значительно ущемляет положение несовершеннолетних работников и, по существу, лишает смысла норму о предоставлении им сокращенного рабочего времени.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Глава 43 ТК регламентирует особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Содержание данной главы для законодательства о труде является новым, поскольку в условиях государственного регулирования экономики не было необходимости в столь подробной регламентации труда руководителя организации. Он являлся одним из наемных работников государственного предприятия и был жестко ограничен как в принятии управленческих решений, так и в распоряжении собственностью предприятия и его прибылью.

Безусловно, включение в ТК подобной главы является положительным моментом.

В новых экономических условиях роль руководителя организации значительно изменилась. В период существования командно-административной экономики государство жестко регламентировало права, обязанности и ответственность руководителя, превращая его фактически в чиновника: все его действия определялись разнообразными указаниями, инструкциями и положениями, практически не оставлявшими руководителю никакой свободы действий. Поскольку вся прибыль принадлежала государству, руководитель мало терял от неудачи и не выигрывал в случае успешного хозяйствования.

Отказ от централизованного государственного регулирования экономики, появление большого числа негосударственных коммерческих организаций привели к существенному расширению прав руководителя, которые уже не сводятся к обычным «директорским» полномочиям, таким как: руководитель без доверенности действует от имени организации, открывает в банках расчетные и другие счета, выдает доверенности, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников, – а приобретают предпринимательский характер, предполагающий право самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей продукции, устанавливать на нее цены, привлекать на договорных началах и использовать финансовые средства юридических лиц и граждан.

В этих условиях ярко проявилась особенность правового положения руководителя, находящегося, образно говоря, на стыке гражданского и трудового права, а именно выступающего как представитель юридического лица в гражданском обороте и одновременно являющегося стороной трудовых отношений: при исполнении собственных трудовых обязанностей, а также при заключении трудовых договоров с работниками.

Специфика трудовых отношений руководителя организации состоит в том, что он, предоставляя свой труд в распоряжение собственника имущества, действует в организационно-управленческой сфере от имени организации: представляет работодателя в возникающих правоотношениях с работниками, ведет в интересах собственника предпринимательскую деятельность, организует процесс труда и т.п. В связи с этим успешная деятельность, а зачастую и само существование организации во многом зависят от умелого и эффективного, добросовестного и разумного управления ею руководителем.

Вместе с тем трудовое законодательство в части правового регулирования труда руководителя организации достаточно долго отставало от требований реальной жизни, поскольку предусматривало, по сути, лишь повышенную дисциплинарную ответственность руководителя – трудовой договор мог быть прекращен в случаях однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также по основаниям, предусмотренным трудовым договором, заключаемым с руководителем. Во всех остальных случаях: при причинении организации убытков, при смене собственника организации и др. – законодательство о труде игнорирует особенности правового положения руководителя организации, приравнивая последнего к рядовым работникам.

При разработке данной главы ТК законодатель постарался учесть все наболевшие проблемы, возникающие при регулировании труда руководителя организации.

Тем не менее глава 43 нуждается в существенной корректировке, так как, по существу, не решает многочисленных вопросов, поставленных практикой, противоречит акционерному и корпоративному законодательству, что вызывает многочисленные споры и, безусловно, снижает уровень правовой защищенности руководителей организаций.

Несмотря на все усилия, в ТК остался нерешенным вопрос о возмещении руководителем организации убытков, причиненных работодателю.

Статья 277 Кодекса предусматривает, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за ***прямой действительный ущерб***, причиненный организации.

Законодательством предусмотрены случаи, когда руководитель организации может нести ответственность не только за причиненный по его вине прямой действительный ущерб, но и за убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Согласно статье 15 ГК РФ, под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы.

В настоящее время законодательство прямо предусматривает ответственность за причинение убытков только для руководителя унитарного предприятия. Так, статья 25 Закона об унитарных предприятиях устанавливает, что руководитель унитарного предприятия при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах унитарного предприятия добросовестно и разумно.

Руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность ***за убытки***, причиненные унитарному

предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества унитарного предприятия.

Собственник имущества унитарного предприятия вправе предъявить иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю унитарного предприятия.

В остальных случаях вопрос решается законодателем не столь однозначно.

Так, статьей 71 Федерального закона «Об акционерных обществах» предусмотрено, что единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), ***если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами***.

Аналогичная норма содержится и в статье 41 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью», согласно которой единоличный исполнительный орган общества несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием), ***если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами***.

Как видим, оба законодательных положения содержат отсылку к иному федеральному законодательству, устанавливающему иные основания и размер ответственности. Таким иным федеральным законом является часть 1 статьи 277 ТК, определяющая, что руководитель несет ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. То есть, как и ранее, реализация положений указанных законов блокируется действующим ТК.

Таким образом, недобросовестный руководитель в настоящее время имеет все возможности для бесконтрольного расходования средств, недобросовестного использования имущества организации.

Кроме того, в законодательстве в настоящее время существует неоправданная дифференциация: руководитель унитарного предприятия отвечает за причиненные убытки, в то время как другие руководители, по сути, освобождены от этой обязанности.

В связи с этим статья 277 должна предусматривать специальные правила возмещения ***убытков***, причиненных виновными действиями руководителя организации работодателю. Данная норма необходима в связи с тем, что работодатель, поручая руководителю организации действовать от его имени и руководить деятельностью организации в целом, рискует имуществом юридического лица, затрагивает интересы акционеров, инвесторов да и простых работников, заинтересованных в сохранении и прибыльности деятельности организации. Руководитель, получая возможность управлять организацией и принимать решения, должен нести повышенную ответственность в случае недобросовестного и неразумного управления.

Требуют некоторой корректировки положения статьи 278 ТК, предусматривающей досрочное прекращение с руководителем трудового договора по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации.

В настоящее время достаточное количество руководителей работают на основании бессрочных трудовых договоров. Слово «досрочно» прекратить трудовой договор делает применение п. 2 статьи 278 ТК практически невозможным.

Кроме того, в значительно более худшем положении оказываются руководители, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок: их можно уволить без объяснения причин в любой момент по решению компетентного органа.

Статья 279 предусматривает, что в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Применение статьи 279 ТК вызывает определенные сложности. Из содержания данной нормы не ясно, возможно ли увольнение руководителя при отсутствии виновных действий со стороны руководителя, если в трудовом договоре с ним не предусмотрен конкретный размер компенсации за досрочное прекращение договора.

Представляется, что вопрос может быть решен двумя путями. Во-первых, орган по рассмотрению трудового спора может по своему усмотрению назначить компенсацию уволенному руководителю.

Во-вторых, норма статьи 279 может быть дополнена положением о том, что размер компенсации, выплачиваемой в данном случае руководителю, не может быть ниже пяти его месячных окладов.

При применении данной нормы встал вопрос о неоправданном ограничении прав руководителя организации, так как увольнение по данному основанию возможно оспорить лишь с точки зрения соблюдения процедуры принятия решения уполномоченным органом. А в случае увольнения руководителя унитарного предприятия нельзя даже оспорить и процедуру принятия такого решения, поскольку оно принимается единолично органом, уполномоченным собственником.

Безусловно, отсутствие возможности защитить свои трудовые права негативно сказывается на правовом положении руководителя организации как работника.

Кроме того, норма, закрепленная в п. 2 статьи 278 ТК, противоречит принципам законности и обоснованности увольнения по инициативе работодателя.

Так, в соответствии с Конвенцией МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» основания прекращения трудовых отношений должны быть связаны со способностями или поведением трудящегося или вызваны производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

Действующий ТК в целом также придерживается данного принципа и предусматривает возможность прекращения трудовых отношений с работником по инициативе работодателя в случае виновного поведения работника, невозможности выполнения работником своих обязанностей (в том числе и по медицинским показаниям) и по причинам производственного характера (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, смена собственника и пр.).

Норма статьи 279 выбивается из общей системы увольнений по инициативе работодателя.

Для того чтобы исправить сложившееся положение и не допустить волюнтаризма при прекращении трудовых договоров с руководителями организаций, представляется целесообразным применять данное основание увольнения только к случаям увольнения, не связанного с виновными действиями руководителя организации. При этом соблюдение определенной законодательно установленной процедуры увольнения, а также выплата компенсации руководителю должны быть произведены в обязательном порядке.

Во всех остальных случаях работодатель обязан ука-

зать конкретную причину увольнения: однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, принятие руководителем необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, – одно из оснований, предусмотренных трудовым договором, заключенным с руководителем.

Неоднозначное толкование вызывает и норма, закрепленная в статье 280 ТК, в соответствии с которой руководитель организации имеет право ***досрочно*** расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц. Из текста статьи невозможно сделать вывод о том, за какой срок руководитель должен уведомить работодателя при увольнении по собственному желанию, если договор между ними заключен на неопределенный срок.

Представляется, что в данном случае должна действовать общая норма статьи 80 ТК, то есть норма о двухнедельном уведомлении. Однако такое решение приведет к установлению неоправданных преимуществ руководителей, работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по сравнению с руководителями, заключившими срочные трудовые договоры.

Такая ситуация может рассматриваться как неоправданная дифференциация, что недопустимо и ущемляет трудовые права работников.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Глава 44 регламентирует особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Следует отметить, что до принятия ТК вопросы совместительства решались на уровне подзаконных нормативных актов, а именно: Постановления Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. № 1111 «О работе по совместительству» (с последующими изменениям и дополнениями) и Постановления Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства юстиции СССР, Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. № 81/604-к-3/6-84 «Об утверждении положения об условиях работы по совместительству» (с последующими изменениями и дополнениями).

Существенный вклад в развитие данного института был внесен Верховным Судом Российской Федерации, в соответствии с решениями которого были признаны недействующими некоторые положения указанных нормативных правовых актов.

Так, 3 октября 2001 г. решением Верховного Суда Российской Федерации был признан недействующим пункт 1 постановления № 1111 части, разрешающей совместительство только на одном предприятии (в объединении), в учреждении и организации. 14 декабря 2000 г. был отменен запрет на занятие двух руководящих должностей (п. 3 постановления).

Появление в ТК специальной главы, посвященной вопросам регулирования труда лиц, работающих по совместительству, законодательно закрепило основные нормативные положения, существовавшие по этому вопросу в законодательстве о труде Союза ССР, учло сложившуюся судебную практику.

Так, статья 282 определяет совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

Данные нормы можно расценивать как положительные, так как они соответствуют положениям Конституции Российской Федерации, гарантирующим право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Статья 283 устанавливает, что при приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Никаких других документов, справок, разрешений с основного места работы в соответствии нормами ТК не требуется.

Из данного правила сделано исключение, в соответствии с которым при приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Согласно статье 284, продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Установление подобного ограничения вполне понятно, так как государство должно поощрять трудоустройство всех граждан и, кроме того, не допускать злоупотреблений своими правами со стороны самих работников.

Статья 285 устанавливает, что оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Законодательно закреплена норма об отпусках работающим по совместительству. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК).

Законодательно закреплен вопрос о гарантиях и компенсациях лицам, работающим по совместительству.

Статья 287 определяет, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ***предоставляются работникам только по основному месту работы***.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Законодательно решен вопрос о дополнительных основаниях прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Так, статья 288 устанавливает, что помимо оснований, предусмотренных настоящим ТК и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Вместе с тем не все нормы, регулирующие отношения совместительства, изложены достаточно четко.

Так, на сегодняшний день не вполне ясно (и по этому вопросу существуют различные точки зрения), сохраняет ли действие трудовой договор по совместительству в том случае, если работник прекратил трудовые отношения по основному месту работы или уволен по инициативе работодателя.

Некоторые исследователи полагают, что при утрате работником основного места работы, договор по совмещаемой работе все равно будет рассматриваться как договор с лицом, работающим по совместительству. То есть работодатель вправе уволить такого работника в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Другая точка зрения состоит в том, что работодатель не вправе принять подобное решение, так как утрачен основной признак работы по совместительству – выполнение трудовых обязанностей в ***свободное от основной работы время***.

Безусловно, законодатель должен внести в нормы, регулирующие совместительство, некоторую ясность по рассматриваемому вопросу.

Полагаем, что вопрос должен быть решен следующим образом. Если работник уволен (или уволился) с основного места работы, он должен уведомить об этом работодателя, с которым заключен договор о работе по совместительству. В том случае, если сторонами будет достигнуто соглашение о заключении трудового договора на условиях полного рабочего времени, в соответствии с которым работник станет «основным» сотрудником (не совместителем), то в трудовой договор с работником должны быть внесены изменения. Если же стороны решили сохранить прежние условия работы, то из договора следует исключить условие о совместительстве, так как само по себе выполнение работы на условиях неполного рабочего времени (четыре часа в день и 16 часов в неделю) не является основным признаком работы по совместительству.

При этом работодатель утрачивает право уволить такого работника по основаниям, предусмотренным статьей 288 ТК.

Однако если работник не уведомил работодателя о том, что он утратил основное место работы, и не потребовал внесения соответствующих изменений в заключенный с ним договор, то он может быть уволен работодателем, в случае необходимости, по основаниям, предусмотренным статьей 288 ТК.

Практика применения статьи 288 поставила перед правоприменителями следующий вопрос: распространяются ли на совместителей гарантии при увольнении, установленные статьей 261 ТК, для беременных женщин? Безусловно, поскольку статья 288 устанавливает дополнительное основание увольнения по инициативе работодателя, беременная женщина не может быть уволена с занимаемой должности.

Вместе с тем представляется, что для совместителей должно быть установлено изъятие из данного правила.

Во-первых, беременная женщина, работающая по совместительству, уже достаточно защищена тем, что не может быть уволена по инициативе работодателя с основного места работы (за исключением случаев полной ликвидации организации).

Во-вторых, беременная женщина, работающая по совместительству, подвергает риску не только свое здоровье, но и здоровье своего будущего ребенка.

В-третьих, беременная женщина, работающая по совместительству, не может быть лишена права на предоставление ей в связи с беременностью более легкой работы, что также достаточно проблематично в условиях совместительства.

В-четвертых, работодатель лишается права взять на место данной работницы другое лицо, для которого данная работа будет являться основной, что в значительной степени ущемляет права работодателя.

Учитывая сказанное, полагаю, что гарантии статьи 261 могут распространяться на беременных женщин, работающих по совместительству, только в том случае, если они утеряли основное место работы.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

Глава 45 регулирует особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Следует отметить, что данная глава является для законодательства о труде новой и ранее подобные вопросы регламентировались иначе.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 311-IX «Об условиях труда временных рабочих и служащих» (в ред. Указа Президиума ВС СССР от 26 января 1983 г., заключения Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 г.) временными рабочими и служащими признавались рабочие и служащие, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), – до четырех месяцев.

На временных рабочих и служащих распространялось действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с изъятиями, установленными данным Указом.

Лица, принимаемые на работу в качестве временных рабочих и служащих, должны были быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу должно было быть указано, что данный работник принимается на временную работу или же срок его работы.

ТК не знает понятия «временный работник», в связи с этим положение Указа от 24 сентября 1974 г. можно считать утратившим силу.

Применяться должны только положения рассматриваемой главы ТК.

Статья 289 устанавливает, что при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Законодатель устанавливает упрощенный порядок привлечения таких работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни. Законодатель не требует наличия специальных причин, перечисленных статьей 113 ТК. Не требуется и учета мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьей 290 работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Законодатель определяет процедуру прекращения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев. Так, согласно статье 292, работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено ТК, иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Вместе с тем представляется целесообразным усилить норму, содержащуюся в статье 289, и определить, что в том случае, если по условиям производства работа выходит за рамки определенного двухмесячного срока, с работником должен заключаться срочный трудовой договор на общих основаниях. Договоры данного вида не должны заключаться несколько раз подряд, сколько бы ни составлял перерыв между ними.

В соответствии со статьей 115 ТК продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в 28 календарных дней, из расчета календарных дней выплачивается и компенсация за неиспользованный отпуск. Вместе с тем статья 291 устанавливает, что работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы. В то же время работник, отработавший, например, 3 месяца, получит компенсацию за неиспользованный отпуск не за 2, а за 2,33 дня за месяц работы.

Представляется, что данное положение ущемляет права работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Во избежание разночтений и вопросов следует определить, что компенсация за неиспользованный отпуск должна выплачиваться работникам по общим правилам из расчета 2,33 дня за месяц работы.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Глава 46 устанавливает особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Данные нормы на законодательном уровне решены впервые. До принятия ТК труд сезонных работников регламентировался в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 310-IX «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» (в ред. Указа Президиума ВС СССР от 26 января 1983 г. и заключения Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 г.).

В настоящее время данный Указ сохраняет силу в части, не противоречащей действующему ТК.

В статье 293 впервые дается законодательное определение сезонных работ, которые понимаются как работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Российской Федерации.

Согласно статье 293, условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать двух недель. Появление данной нормы вызвано тем, что продолжительность сезона слишком невелика, для того чтобы устанавливать для работника испытательный срок большей продолжительности.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Однако не все нормы данной статьи сформулированы корректно. Так, в соответствии со статьей 295 работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета ***два календарных дня*** за каждый месяц работы.

Представляется, что данное положение противоречит статье 115 ТК, устанавливающей исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях, и неоправданно ухудшает положение сезонных работников по сравнению с положением других работников. Представляется, что данная норма должна быть изменена в процессе совершенствования законодательства о труде.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Глава 47 устанавливает особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Следует отметить, что до принятия ТК данные положения регулировались Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ», который сохранил свое действие в части, не противоречащей нормам ТК.

Впервые законодатель определяет, что вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут

привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного ТК.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

Важной новеллой Кодекса является установление гарантий и компенсаций лицам, работающим вахтовым методом.

Так, в соответствии со статьей 302 работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

– устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

– в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

– в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

Вместе с тем нормы кодекса значительно отличаются от действовавшего ранее положения. Так, в соответствии со статьей 297 вахтовый метод может применяться при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

В то же время, согласно п. 1.3 положения, вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения предприятия, объединения и организации, ***при нецелесообразности выполнения работ обычными методами***, а также в целях сокращения сроков строительства объектов производственного и социального назначения в необжитых и отдаленных районах и в районах с высокими темпами работ при необеспеченности данного района соответствующими трудовыми ресурсами.

Как видим, статья 297 несколько сужает сферу применения работ, выполняемых вахтовым методом. Могут быть случаи, когда применение вахтового метода экономически более оправданно, чем выполнение работ в обычном режиме. Ограничение, установленное законодателем, ущемляет права работодателя как организатора работ и как лица, инвестирующего собственные средства в производственный процесс. Представляется целесообразным вернуться к положениям Основного положения о вахтовом методе организации работ, предоставлявшего работодателям несколько большую свободу при введении вахтового метода организации работ.

Представляется, что данное решение в более полной мере отвечает целям и задачам производства работ вахтовым методом.

Кроме того, необходимо предусмотреть, что вахтовые поселки создаются только там, где это необходимо для нормального труда и отдыха работников.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Глава 48 «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц». Следует отметить, что после принятия ТК возможность работать по трудовым договорам у граждан регламентировалась Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и

Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г. № 275/13-76. Данное положение распространялось лишь на тех лиц, которые заключали трудовые договоры с гражданами.

Глава 48 распространяется на все случаи, когда работодателем в трудовом отношении является физическое лицо, независимо от его рода деятельности и вида занятий.

ТК впервые устанавливает особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем – физическим лицом.

Так, в соответствии со статье 303 при заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель – физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Статья 305 ТК устанавливает, что режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК.

Изменены по сравнению с общими норами и нормы об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором. В соответствии со статьей 305 работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней о предстоящем изменении существенных условий труда.

Установлены и дополнительные основания прекращения трудового договора. Согласно статье 306, помимо оснований, предусмотренных ТК, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Закон устанавливает изъятия и для случаев возникновения трудовых споров. Так, статья 308 предусматривает, что индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке. То есть не предусматривается необходимости создания КТС или иных органов по рассмотрению трудовых споров работников.

Закон устанавливает, что документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель – физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

На первый взгляд такой подход законодателя вполне удачен. Однако работники, работающие у лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, оказываются в значительно более худшем положении, чем все остальные работники.

Для устранения подобной «отрицательной» дифференциации представляется целесообразным положения данной главы разделить на две группы.

Первую будут составлять трудовые договоры, заключаемые для выполнения работ у отдельных граждан, не занимающихся предпринимательской деятельностью (домашние работники, секретари, водители и пр.).

Вторую группу должны составлять работники, заключившие трудовые договоры с работодателями – субъектами малого предпринимательства.

Эту вторую группу договоров необходимо обособить в специальную главу ТК. Следует отметить, что положение, существующее в настоящее время, существенно ущемляет трудовые права работников, осуществляющих трудовую деятельность у работодателей – физических лиц, то есть у работодателей, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

Существующую дифференциацию нельзя признать оправданной и по отношению к организациям, являющимся субъектами малого предпринимательства. Им не предоставлены никакие льготы при реализации права на заключение трудовых договоров в с работниками, что сказывается на конкурентоспособности выпускаемой ими продукции и предоставляемых услуг.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

О.В. Абрамова, кандидат юридических наук

Трудовой кодекс уделяет повышенное внимание способам защиты трудовых прав работников, что, безусловно, составляет его достоинство. В разделе XIII закреплены нормы, обеспечивающие правовую регламентацию таких способов защиты, как: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

Значительное место в разделе занимают нормативные положения, регламентирующие процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В процессе разрешения индивидуальных трудовых споров осуществляется судебная защита трудовых прав работников.

В отдельную главу данного раздела выделены правовые вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудовой кодекс закрепил государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в качестве одного из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников, выделив его в самостоятельную главу – 57. Нормативные положения, касающиеся общественного контроля, предусмотрены в главе 58, посвященной защите трудовых прав работников профессиональными союзами. В КЗоТе вопросы правового регулирования надзорно-контрольной деятельности государственных и общественных органов были объединены в одной главе.

Произведенные Трудовым кодексом структурные изменения позволили уделить больше внимания каждому из указанных видов надзорно-контрольной деятельности за соблюдением трудового законодательства. Применительно к государственному надзору и контролю это выразилось в более тщательной проработка системы надзорно-контрольных органов. Статья 353 ТК закрепляет в качестве ее составных элементов органы федеральной инспекции труда, федеральные надзоры, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, органы прокуратуры, определяя, кто из них осуществляет надзорные, а кто контрольные функции либо те и другие функции одновременно.

В качестве позитивного решения следует отметить включение в указанную систему органов, осуществляющих ведомственный государственный контроль, которые в свое время были неоправданно изъяты из системы надзорно-контрольных органов, предусмотренной в КЗоТе. А введение в нее органов местного самоуправления следует признать неправомерным, поскольку они не относятся к государственным органам.

В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»[1] органы местного самоуправления могут осуществлять отдельные государственные полномочия (в том числе государственный контроль в подведомственных органам местного самоуправления организациях), если федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, в пределах своей компетенции издадут обязательные для исполнения органами местного самоуправления нормативные правовые акты.

Органы местного самоуправления несут ответственность за осуществление отдельных государственных полномочий (в том числе по осуществлению государственного контроля) в пределах выделенных муниципальными образованиями на эти цели материальных ресурсов и финансовых средств.

Осуществление органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий не изменяет их правовую природу, т.е. не превращает их в государственные надзорно-контрольные органы, поэтому их следовало бы исключить из текста ст. 353 ТК.

Принимая в то же время во внимание, что органы местного самоуправления в установленных случаях могут осуществлять полномочия по государственному контролю за соблюдением трудового законодательства в подведомственных им организациях, было бы желательно главу 57 дополнить статьей, соответствующей по содержанию ст. 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ.

Нельзя не сказать об Указе Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314[2], который существенно реформировал действующую систему и структуру федеральных органов исполнительной власти. Согласно ст. 1 Указа, в систему федеральных органов исполнительной власти в настоящее время входят федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства. В связи с этим ст. 15 данного Указа Федеральный горный и промышленный надзор России преобразован в Федеральную службу по технологическому надзору, а его ст. 16 Федеральный надзор России по

[1] СЗ РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.
[2] СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945.

ядерной и радиационной безопасности переименован в Федеральную службу по атомному надзору.

Вполне понятно, что указанные структурные преобразования потребуют внести соответствующие коррективы в проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Особое положение в системе надзорно-контрольных органов занимает федеральная инспекция труда, которая выполняет роль координатора этих органов (государственных и общественных) за соблюдением законов и иных нормативных актов о труде и охране труда. Однако это не может служить основанием для детальной регламентации на уровне федерального закона вопросов правового статуса органов федеральной инспекции труда.

Тем не менее глава 57 Трудового кодекса являет собой прямо противоположное. В ее содержание с незначительными редакционными изменениями включено Положение о федеральной инспекции труда, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 г. № 78, что не согласуется с правилами законодательной техники.

Серьезное возражение вызывает закрепленное ст. 357 ТК право государственного инспектора труда выдавать обязательное к исполнению предписание при выявлении им нарушения трудового законодательства в ходе рассмотрения обращения профсоюзного органа, работника или иного лица по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора.

По мнению некоторых комментаторов, указанное право не выходит за рамки общей компетенции органов федеральной инспекции труда. Это обычная процедура рассмотрения заявлений, жалоб и иных обращений о нарушениях трудовых прав[3].

С таким толкованием ст. 357 ТК можно было бы согласиться, если бы действительно в нем шла речь об обычной процедуре рассмотрения заявлений, жалоб в связи с нарушением трудовых прав. Но все дело в том, что формулировка ст. 357 ТК предоставляет государственной инспекции труда право вмешиваться в конфликтную ситуацию тогда, когда трудовой конфликт уже приобрел форму трудового спора, разрешаемого в ходе специально предусмотренных юрисдикционных процедур.

Наделение государственной инспекции труда правом разрешать трудовой спор административно-правовым способом является ярким примером вмешательства исполнительной власти во власть судебную.

В связи с этим следует напомнить, что российская Конституция в ст. 10 провозглашает разделение властей на законодательную, исполнительную и судебную. Это означает, что органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны в пределах своей компетенции и не должны вмешиваться в компетенцию друг друга. К компетенции законодательных органов отнесено установление общеобязательных норм, к компетенции исполнительных органов – осуществление управления на основе этих норм, к компетенции судебных органов – разрешение споров о праве в соответствии с этими нормами.

Государственные инспекции труда относятся к федеральным органам исполнительной власти и, следовательно, могут осуществлять управленческие функции, к которым относится надзорно-контрольная функция. Реализация этой функции имеет своей целью выявление правонарушений, а не разрешение споров о праве.

Вопреки ст. 10 Конституции РФ ст. 357 ТК предоставила государственным инспекциям труда полномочия именно по разрешению трудовых споров, которые уже стали предметом рассмотрения специальных органов по разрешению трудовых споров, превысив тем самым их компетенцию как органов исполнительной власти[4].

Необходимо также отметить, что ст. 357 ТК противоречит ст. 382 ТК, которая к юрисдикционным органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о нарушении трудовых прав работников относит комиссии по трудовым спорам и суды. Указанное противоречие законодатель попытался нивелировать в проекте Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предложив ч. 2 ст. 357 после слов «при выявлении» дополнить словом «очевидного». Однако такую попытку нельзя признать удачной, поскольку предложенное дополнение не решает, по существу, самой проблемы. Оно лишь привносит дополнительные трудности в правоприменительную практику, ибо термин «очевидное нарушение» является оценочным и, следовательно, допускает субъективное усмотрение государственного инспектора труда при решении в каждом конкретном случае вопроса: считать ли допущенное правонарушение очевидным или не считать таковым?

С учетом сказанного предлагается из ст. 357 исключить формулировку последнего абзаца как антиконституционную и противоречащую ст. 382 ТК. Такое решение представляется целесообразным и в связи с обсуждаемыми в науке трудового права предложениями о создании специализированных юрисдикционных органов по рассмотрению трудовых споров.

---

[3] См.: Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М., 2003. С. 654.

[4] На неправомерность передачи государственным инспекциям труда юрисдикционных полномочий неоднократно обращалось внимание в правовой литературе. См.: Нуртдинова А.Ф. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002. № 12. С. 5; Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 167 – 170.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

Т.Ю. Коршунова, кандидат юридических наук

Глава 58 ТК посвящена защите трудовых прав работников профессиональными союзами. Следует отметить, что включение данной главы в ТК является традиционным и обеспечивает определенную преемственность между нормами ТК и ранее действовавшим КЗоТ РФ, что является положительным моментом.

Вместе с тем некоторые положения данной главы сформулированы некорректно, противоречат другим статьям ТК и нуждаются в изменении.

Так, статья 375 ТК предусматривает, что работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в данной организации. ***В случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.***

Представляется, что при разработке данной нормы законодателем допущена ошибка. В том случае, когда работник переходит на выборную работу в профсоюзный орган данной организации с освобождением от основной работы, трудовой договор с ним расторгается по п. 5 статьи 77 ТК РФ. То есть лицо, избранное для работы в профсоюзном органе, перестает быть работником данной организации.

Когда же заканчивается срок действия его полномочий как освобожденного работника выборной профсоюзной организации, то ему предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии – другая равноценная работа в данной организации. Однако, если работник не согласен с предложенной ему работой (должностью), увольнение не производится, как это предусматривается ст. 375 ТК, поскольку прекращение выборных полномочий не означает автоматического зачисления на работу.

Таким образом, при совершенствовании законодательства необходимо из текста данной статьи исключить слова: «в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 настоящего Кодекса».

Нуждаются в корректировке положения статей 374 и 376 ТК, предусматривающие невозможность увольнения работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г. признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 (часть 3) часть вторая статьи 235 КЗоТ РФ и пункт 3 статьи 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в той части, в которой ими допускается без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

То есть рассматриваемые положения статей 374 и 376 следует признать не соответствующими Конституции и в дальнейшем из Кодекса исключить.

Поскольку законодательно не закреплена обязанность работодателя соблюдать права профессиональных союзов, то ряд положений ТК, равно как и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», становятся декларативными. Наличие в законе ничем не обеспеченных положений делает его применение проблематичным, приводит к появлению правового нигилизма и неправовым методам разрешения споров.

Для исправления положения в статью 377 целесообразно включить общую норму, предусматривающую обязанность работодателя соблюдать права профессиональных союзов.

Включение данной нормы в ТК позволит усилить правовые гарантии прав профессиональных союзов.

К недостаткам ТК следует отнести и то, что его положения не скорректированы с положениями Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», что также порождает разночтения, затрудняет правоприменение и снижает как уровень правовой защищенности прав профсоюзов, так и ослабляет правовую защищенность работников.

Представляется, что в дальнейшем при совершенствовании законодательства о труде глава 58 должна содержать только отсылочные нормы, регламентирующие права профессиональных союзов в организации наряду с другими представителями. Все остальные нормы должны быть исключены из Кодекса, а все права, предоставленные профессиональным союзам, – регламентироваться специальным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Т.Ю. Коршунова, кандидат юридических наук

Глава 60 ТК посвящена рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Следует отметить, что данная глава сохраняет традиционные подходы к решению проблем регулирования трудовых споров. Вместе с тем в ней предложено несколько новых удачных решений, вызванных потребностями реальной жизни и правоприменительной практики.

Так, статья 381 ТК впервые на законодательном уровне дает понятие индивидуального трудового спора. Так, индивидуальный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Как и в ранее действовавшем законодательстве, трудовые споры подлежат рассмотрению комиссиями по трудовым спорам и судами.

При решении вопроса о создании комиссий законодатель вернулся к принципам создания и функционирования таких комиссий на паритетных началах, что, безусловно, является положительным.

Так, статья 384 ТК предусматривает, что комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Такой порядок более соответствует принципам социального партнерства, более полному учету мнений всех сторон трудового спора.

Важной новеллой Кодекса является то, что комиссия по трудовым спорам более не рассматривается как первичный орган по рассмотрению трудовых споров. Так, статья 385 предусматривает, что комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым ТК и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Иными словами, предварительное рассмотрение спора в КТС не является теперь обязательным условием, без которого работник не может обратиться в суд, минуя комиссию.

Данное правило является весьма значимым для работников. Так как наличие или отсутствие КТС не является препятствием для перенесения рассмотрения трудового спора в суд.

Статья 388 Кодекса устанавливает, что решение по трудовым спорам принимается комиссией тайным голосованием простым большинством присутствующих на заседании членов комиссии. Данное решение более предпочтительно, так как позволяет членам комиссии объективно подойти к решению рассматриваемого спора и не опасаться при этом негативного воздействия со стороны работодателя.

Как и другие главы Кодекса, данная глава не свободна от недостатков.

В соответствии со статьей 384 ТК по решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Представляется, что образование комиссий по трудовым спорам в структурных подразделениях не вполне оправданно. Так, согласно ст. 20 ТК, работодателем является юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Правом налагать взыскания, привлекать работников к материальной ответственности, отказать работнику в приеме на работу обладает работодатель, а не обособленные структурные подразделения, которые в соответствии с законом работодательской правосубъектностью, не обладают.

Иными словами, трудовой спор может возникнуть только между работником и работодателем, а не между работником и конкретным структурным подразделением, в котором он выполняет трудовую функцию, определенную трудовым договором.

Именно поэтому решение возникшего спора должна вынести КТС, созданная в организации-работодателе, а не в его обособленном структурном подразделении.

Вместе с тем работодатели, имеющие филиалы и представительства, расположенные в другой местности, не могут обеспечить работнику право на быстрое и своевременное решение трудового спора, поскольку обратиться с заявлением в КТС, расположенную в другой местности, достаточно затруднительно. Невелики и шансы на объективное рассмотрение такого спора в КТС, созданной в организации работодателя. Конфликт

возник в другой местности, и для его разрешения необходимо специально командировать туда работников, для того чтобы принять решение.

Сложившаяся ситуация может быть устранена двумя путями.

Во-первых, могут быть внесены соответствующие изменения в статью 20 ТК, определяющую термин «работодатель», и филиалы, и представительства будут наделены «работодательской» компетенцией, и соответственно их руководители смогут на местах быстро и своевременно рассматривать трудовые споры.

Во-вторых, можно внести в статью 387, определяющую порядок рассмотрения индивидуального трудового спора, дополнения, которые установят правила рассмотрения трудового спора, возникшего в филиале, представительстве работодателя.

Вместе с тем представляется целесообразным в дальнейшем в процессе совершенствования законодательства упразднить комиссии по трудовым спорам.

Наличие такого органа представляется излишним по следующим основаниям.

В настоящее время, когда работник имеет возможность напрямую обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, ее существование лишается всякого смысла. Уже сейчас закон предусматривает, что индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если ***работник самостоятельно или с участием своего представителя*** не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Иными словами, при возникновении конфликтной ситуации первое, что должен сделать работник, это попытаться путем переговоров урегулировать этот конфликт. Если работнику это не удается, он может привлечь на свою сторону профсоюз или иного представителя, которые также обращаются к работодателю в защиту работника и снова пытаются урегулировать спор.

И только после этого спор переносится на рассмотрение комиссии, хотя позиции сторон уже известны и сформировались. Поскольку комиссия состоит из равного числа представителей от работников и от работодателя, то спор, вероятнее всего, так и не будет решен. В итоге соответствующие решения будет принимать судебная инстанция. И в результате, если вопрос будет касаться, допустим, выплаты премии работнику, рассмотрение такого спора, в общем, займет как минимум 6 – 8 месяцев (а зачастую трудовые дела в судах рассматриваются в течение года). Конфликт будет разрастаться, что не замедлит сказаться как на морально-психологическом климате в коллективе, так и на результатах работы организации.

Представляется, что если работник не сумел самостоятельно урегулировать конфликт с работодателем, если он не смог добиться отмены неправомерного решения через профсоюз, то у работника не остается иного выхода, кроме как обратиться за защитой нарушенного права в судебные инстанции.

Кроме того, представляется целесообразным рассматривать все споры, вытекающие из трудовых правоотношений, в судах общей юрисдикции. Рассмотрение дел данной категории вызывает многочисленные сложности у судей, много лет рассматривающих такие дела. Перенесение рассмотрения всех трудовых споров, за исключением споров о восстановлении на работе, на рассмотрение мировых судей существенно скажется на уровне правовой защищенности работников.

РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

О.В. Абрамова, кандидат юридических наук

В российском трудовом праве институт коллективных трудовых споров сравнительно новое правовое явление в отличие от института индивидуальных трудовых споров. Становление и развитие института коллективных трудовых споров началось с принятия в 1989 г. Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». В дальнейшем этот институт получил правовое оформление в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», основные положения которого воспроизведены в главе 61 Трудового кодекса.

Появление в Трудовом кодексе специальной главы о коллективных трудовых спорах в целом следует рассматривать как позитивное решение законодателя, поскольку это способствует систематизации норм трудового права, регулирующих коллективные трудовые споры, в едином кодифицированном акте.

В структуре Трудового кодекса представлены почти все статьи Федерального закона от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ. Одни статьи даны с незначительным дополнением и изменением. В других статьях предложены новые правовые решения.

Так, внесены коррективы в понятие коллективного спора, которое в части, касающейся сторон спора, дополнено указанием на их представителей, действующих от имени и в интересах представляемой стороны – работников и работодателей. Следует к тому же отметить, что Трудовой кодекс предусмотрел право на коллективные трудовые споры не только работников организации, но и работников филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений, предоставив им право выдвижения требований.

В определении коллективного трудового спора расширен круг вопросов, составляющих предмет спора: предусмотрена возможность возбуждения коллективного трудового спора в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях. Появление такого вида коллективных трудовых споров обусловлено вероятностью нарушения требования ст. 8 (ч. 3) ТК, в соответствии с которым работодатель при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, обязан учитывать мнение представительного органа работников.

Трудовой кодекс унифицировал процедуру утверждения требований работников и их представителей. Требования, выдвинутые и теми и другими утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. Кодекс предусмотрел обязанность представителей работодателей (объединений работодателей) принять к рассмотрению направленные им требования профсоюзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Представляется правильным решение о смещении акцентов при определении процедуры рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника. До принятия Трудового кодекса порядок рассмотрения коллективного трудового спора определялся посредником по соглашению со сторонами. Согласно ч. 2 ст. 403, порядок рассмотрения коллективного трудового спора определяется соглашением сторон спора с участием посредника, ибо стороны решают вопрос о приглашении посредника и о его кандидатуре.

В Трудовом кодексе более подробно урегулированы вопросы о незаконных забастовках, об определении минимума необходимых работ (услуг), необеспечение которого служит основанием для признания забастовки незаконной.

Вместе с тем положения ряда статей Кодекса противоречивы и трудны для понимания, а следовательно, и для применения. Имеет место снижение уровня правовых гарантий в связи с разрешением коллективного трудового спора. В содержании отдельных норм допущены пробелы, не учтена сложившаяся международная и судебная практика.

Так, в ст. 404 ТК дано противоречивое наименование акту, принимаемому трудовым арбитражем. В ч. 1 данной статьи этот акт назван решением, а в ч. 3 – рекомендациями. Однако рекомендации в отличие от правовых актов, к которым относятся решения, не имеют обязательной юридической силы.

Ранее действовавшая норма о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, закрепленная в ст. 8 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ, таких противоречий не имела. Создание трудового арбитража не было поставлено в зависимость от принятия каких-либо решений. Что же касается рекомендаций трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора, то они приобретали для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об их выполнении.

С учетом сказанного было бы желательно устранить явные противоречия в ст. 404 ТК.

Следует отметить, что на эти противоречия обращено внимание в проекте Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Рос-

сийской Федерации» и предложено в части пятой и шестой проекта ст. 404, а также в ст. 418 термин «рекомендации» заменить термином «решение».

Норма ст. 405 ТК (ч. 1) предусматривает предоставление гарантий в связи с разрешением коллективного трудового спора членам примирительной комиссии и трудовым арбитрам. Посредник в их круг не входит, хотя аналогичная норма ст. 9 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ предоставляла право на гарантии также и посреднику. В результате посредник оказался в худших правовых условиях как по сравнению с правовым положением посредника до принятия Трудового кодекса, так и по сравнению с членами примирительной комиссии и трудового арбитража. Даже если гарантии для посредника будут предусмотрены в коллективном договоре организации, все равно будет иметь место снижение уровня гарантирования – с федерального закона до локального нормативного акта. Поэтому отсутствие в ст. 405 ТК гарантий, предоставляемых посредникам, следует рассматривать как пробел, подлежащий устранению.

Обращает на себя внимание явное несоответствие ст. 403 ТК и ст. 407 ТК. Согласно ст. 403 ТК, при необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Однако ст. 407 ТК к компетенции Службы отнесено только формирование списков трудовых арбитров. Вследствие этого трудно понять, как можно рекомендовать кандидатуру посредника, не имея соответствующего списка? Следует отметить, что аналогичная норма, содержащаяся в ст. 11 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ, в числе полномочий Службы предусматривала формирование списка посредников. Это полномочие закреплено также Положением о Службе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Анализ указанных положений ст. 403, 405, 407 ТК дает основание говорить о наметившейся тенденции ухудшения правового положения посредника, а следовательно, понижения роли посредничества как самостоятельной стадии разрешения коллективного трудового спора, что не согласуется с международной практикой, рассматривающей посредничество как достаточно эффективную процедуру разрешения коллективных трудовых споров.

Возвращаясь к ст. 405 ТК, необходимо отметить, что ч. 2 данной статьи, согласно которой участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа, противоречит постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г. № 3-П, вынесенному по делу о проверке конституционности положений ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Конституционный Суд в п. 2 указанного постановления признал не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2), 37 (ч. 1), 46 (ч. 1) и 55 (ч. 3), часть 2 ст. 235 КЗоТ РФ и пункт 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Поскольку профсоюзные органы являются представителями работников в разрешении коллективных трудовых споров, это постановление Конституционного Суда имеет непосредственное отношение к работникам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, которые участвуют в разрешении таких споров.

Трудовой кодекс не в полной мере обеспечивает право работников на забастовку, поскольку не содержит императивную норму, устанавливающую запрет на прием на работу временных работников вместо работников, участвующих в забастовке, что следует считать его существенным пробелом.

В соответствии со ст. 410, посвященной объявлению забастовки, решение об объявлении забастовки принимает собрание (конференция) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Однако Трудовой кодекс не содержит норму, уполномочивающую работников наделить орган, представляющий их интересы, полномочиями по рассмотрению коллективных трудовых споров, хотя инициатива объявления забастовки может исходить от представительного органа только при условии, что он был заранее уполномочен работниками на участие в разрешении коллективного трудового спора. Указанный пробел фактически лишает работников возможности реализовать свое право на забастовку, вследствие чего он подлежит устранению. По нашему мнению, вопрос о наделении представительного органа правом на участие в разрешении коллективного трудового спора было бы целесообразно решать на собрании (конференции) работников вместе с выдвижением требований работников и их представителей.

В качестве пробела необходимо рассматривать отсутствие в ст. 410 ТК правил объявления забастовки на уровне отрасли, территории, региона и т.д. Необходимость в таких правилах очевидна, ибо в зависимости от их соблюдения суды решают вопрос о законности объявленной или проведенной забастовки.

Нельзя не отметить, что ст. 413 ТК, посвященная незаконным забастовкам, по сравнению с Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ заметно расширила круг работников, которым запрещено участвовать в забастовках. Указанный закон признавал незаконными забастовки работников Вооруженных сил Российской Федерации, правоохранительных органов, органов федеральной службы безопасности при условии, если создавалась угроза обороне страны и безопасности государства. Право на забастовку могло быть ограничено в соответствии с законом о чрезвычайном положении.

Статья 413 ТК предусмотрела императивную норму, которая, во-первых, в п. «а» запретила забастовку в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении и установила безусловный запрет на участие в забастовке работников органов и организаций Вооруженных сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситу-

аций; правоохранительных органов; организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, станций «скорой» и неотложной медицинской помощи и, во-вторых, в п. «б» запретила проведение забастовок в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы) при условии, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

В результате отдельные категории работников (например, работники организаций, трудовая деятельность которых не связана с выполнением аварийно-спасательных, поисково-спасательных работ, вольнонаемные работники правоохранительных органов) оказались лишены возможности разрешать коллективные трудовые споры в ходе забастовки, право на которую закреплено ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Предусмотренная в ст. 406 норма об обязательном создании трудового арбитража в тех организациях, где законом запрещено или ограничено проведение забастовок, не решает проблему, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 404 трудовой арбитраж создается только при условии, если стороны заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Иного механизма, который бы заменил забастовку в качестве способа разрешения коллективного трудового спора, Трудовой кодекс не предусматривает. Вследствие этого заметно понизился уровень гарантированности конституционного права на забастовку указанных категорий работников.

С учетом сказанного выше содержание ч. 1 ст. 413 ТК представляется неоправданно жестким, ибо формируется тенденция на ограничение конституционного права на забастовку, с чем вряд ли можно согласиться. Поэтому формулировка ч. 1 ст. 413 ТК нуждается в изменении.

Нуждается в уточнении и ч. 2 ст. 413 ТК. Желательно ее дополнить

указанием на то, что право на забастовку может быть ограничено федеральным законом только для работников определенных категорий, деятельность которых связана с обеспечением защиты обороноспособности, безопасности, жизни и здоровья людей.

Обращает на себя внимание противоречащая Конституции Российской Федерации, Федеральному конституционному закону «О Правительстве Российской Федерации» формулировка ч. 9 ст. 413 ТК, согласно которой на Правительство возложена обязанность принимать решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок в тех случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с частями 1 и 2 ст. 413. Ни Конституция Российской Федерации, ни Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации» не относят такую обязанность к полномочиям Правительства, поскольку оно осуществляет исполнительную, а не судебную власть. Поэтому порядок рассмотрения коллективного трудового спора, предусмотренный ч. 9 ст. 413, необходимо отменить и установить иную процедуру разрешения споров в случаях, указанных в ч. 1 и 2 данной статьи.

В ч. 6 ст. 413 говорится о немедленном исполнении решения суда о признании забастовки незаконной, вступившего в законную силу. Но для вступления решения в законную силу необходимо соблюдение определенного условия – истечение установленного срока на апелляционное или кассационное обжалование, если они не были обжалованы (ст. 209 ГПК РФ). А это свидетельствует о несогласованности требований ч. 6 ст. 413: нельзя одновременно сочетать немедленное исполнение решения со вступлением этого решения в законную силу.

Поскольку судебная практика пошла по пути признания приоритета немедленного исполнения решения суда, соответствующие коррективы необходимо внести в ч. 6 ст. 413 ТК, исключив из нее слова «вступившего в законную силу».

Трудно согласиться с закрепленной в ст. 415 ТК трактовкой локаута как основания увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Данное определение не согласуется с понятием локаута, принятым в международной практике, где под локаутом понимается ответная реакция работодателя на забастовку: забастовке как временному прекращению трудовой деятельности соответствует реакция работодателя, имеющая временный характер, – временное прекращение работы организации.

Сведение локаута к увольнению работников не дает правильное представление о существе этого понятия. Запрещение локаута следует считать весьма важной гарантией защиты трудовых прав работников, участвующих в забастовке. Гарантии права на забастовку гораздо сильнее были отражены в его прежней формулировке, которую содержал Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ. В ст. 19 этого закона запрещалось не только увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, но и ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства, что имело серьезное значение для реального обеспечения права на забастовку.

Статья 415 ТК формально закрепляет запрещение локаута, а это фактически позволяет работодателю уволить участников забастовки, проведя сокращение численности или штата работников организации либо ее реорганизацию. Вряд ли такой подход можно признать оправданным с точки зрения создания правовых гарантий реализации конституционного права на забастовку.

С учетом сказанного было бы целесообразно вернуться к формулировке локаута в прежней редакции.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

О.В. Абрамова, кандидат юридических наук

Глава 62 «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» малопривлекательна как по форме, так и по содержанию, поскольку состоит из одной 419 статьи, содержащей отсылочную норму. В этой статье перечислены виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за исключением материальной ответственности, что следует считать явным пробелом, подлежащим устранению.

Кроме того, в главе 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» имеется аналогичная по наименованию ст. 362 ТК, тоже содержащая отсылочную норму, с той лишь разницей, что в ней указан один из возможных субъектов ответственности – руководитель (иное должностное лицо) организации. Наличие двух одинаковых по наименованию статей не согласуется с правилами законодательной техники, поэтому ст. 362 ТК желательно исключить из Трудового кодекса.

Более того, в Трудовом кодексе имеются отдельные нормы, которые также носят отсылочный характер. Но они формулируют конкретный состав правонарушения, за совершение которого предусмотрен один вид юридической ответственности или несколько ее видов либо сделана отсылка к соответствующему федеральному закону.

Такие нормы содержатся в главе 9 «Ответственность сторон социального партнерства», в главе 14 ст. 90, предусматривающей ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников, в главе 43 ст. 277, устанавливающей материальную ответственность руководителя организации. Ответственность введена также за: нарушение прав профессиональных союзов (глава 58 ст. 378); уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры (глава 61 ст. 416); незаконные забастовки (глава 61 ст. 417).

Как видим, указанные нормы об ответственности рассредоточены по различным главам Кодекса. Это делает их менее удобными в правоприменительной практике. В связи с этим было бы желательно объединить их в главе 62, что придало бы ей большую целостность и определенность.

В журнале «Трудовое право» № 12 (декабрь 2003 г.) была опубликована статья кандидата юридических наук, заслуженного юриста РФ Е.Г. Азаровой «Закон о трудовых пенсиях: общие положения».

В связи с большим интересом читателей редколлегия в продолжение темы публикует статью Е.Г. Азаровой «Право на трудовую пенсию по старости».

ПРАВО НА ТРУДОВУЮ ПЕНСИЮ ПО СТАРОСТИ

Е.Г. Азарова, кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ

- ☑ **ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ УСЛОВИЙ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО СТАРОСТИ**
- ☑ **ВРЕМЕННОЕ СОХРАНЕНИЕ ПРАВА НА ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ПЕНСИИ**
- ☑ **СОХРАНЕНИЕ ПРАВА НА ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ПЕНСИИ БЕЗ ОГРАНИЧЕНИЯ СРОКОМ**
- ☑ **ПОЗИЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА ПО ВОПРОСАМ ДОСРОЧНОГО НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИЙ**
- ☑ **ПРАВИЛА ИСЧИСЛЕНИЯ ПЕРИОДОВ РАБОТЫ С ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**
- ☑ **СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОННЫХ ЛЬГОТ, УСТАНОВЛЕННЫХ ИНЫМИ ЗАКОНАМИ**

С 1 января 2002 г. трудовые пенсии назначаются в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации (далее – *Закон о трудовых пенсиях, Закон*). С указанной даты утратил силу Закон Российской Федерации от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (далее – *Закон о пенсиях 1990 г.*).

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ УСЛОВИЙ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО СТАРОСТИ

Согласно *Закону о пенсиях 1990 г.*, условиями пенсионного обеспечения по старости на общих основаниях были достижение пенсионного возраста и наличие общего трудового стажа определенной продолжительности (20- или 25-летнего соответственно для женщин и мужчин). Пенсия назначалась и при неполном трудовом стаже (не менее 5 лет), но в размере, пропорциональном имеющемуся стажу.

Законодатель не изменил общего пенсионного возраста. Он, как и ранее, дифференцируется по полу и составляет для женщин 55, для мужчин – 60 лет (ст. 7 *Закона*). Ныне вместо общего трудового требуется страховой стаж. Понятия же страхового и общего трудового стажа далеко не идентичны. Право на пенсию по старости по достижении указанного возраста возникает уже при наличии пяти лет страхового стажа. Однако пенсии при полном и при неполном страховом стаже в новом Законе не фигурируют, поскольку размер пенсии отныне зависит не от продолжительности страхового стажа, а от суммы страховых взносов, уплаченных за данное лицо.

Законом (ст. 27 и 28) сохранена возможность назначения пенсии по старости досрочно, т.е. до достижения общеустановленного пенсионного возраста. Это касается граждан, ранее имевших право на льготную пенсию на основании ст. 11 *Закона о пенсиях 1990 г.*, в частности, многодетных женщин и матерей инвалидов с детства. Сохранено право на досрочное назначение пенсии и лицам, работавшим с особыми (вредными, тяжелыми и др.) условиями труда и в особых (северных и приравненных к ним) климатических условиях. Ранее они получали пенсию в соответствии со ст. 12 и 14 *Закона о пенсиях 1990 г.*

Говоря о досрочном назначении пенсий по старости, законодатель признал таковыми и прежние пенсии за выслугу лет. Теперь отдельным категориям работников при наличии требуемой выслуги может назначаться пенсия по старости (иногда вообще независимо от возраста).

Сохранились прежние требования к условиям, необходимым для досрочного назначения пенсии, таким как продолжительность работы с особыми условиями труда или в особых климатических условиях, воспитание ребенка до достижения им

определенного возраста и др. Но в тех случаях, когда ранее для досрочного назначения пенсии требовался общий трудовой стаж определенной продолжительности, теперь необходим соответствующий страховой стаж. Следствием такой новации явилась невозможность для определенного числа граждан получить сегодня пенсию досрочно из-за недостаточности страхового стажа.

Страховой стаж исчисляется в календарном порядке, в том числе и в период работы в районах Крайнего Севера и местностях, к ним приравненных. Это также ограничивает круг лиц, которым пенсия может быть назначена досрочно. Так, например, пенсия по старости на 5 лет раньше обычного назначается лицам, проработавшим не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера, при условии, если они имеют не менее 25 лет (мужчины) и 20 лет (женщины) страхового стажа. Ранее работа в северных районах засчитывалась в общий трудовой стаж в полуторном размере. Поэтому пенсия могла быть назначена досрочно женщинам, проработавшим в районах Крайнего Севера – 15, мужчинам – 17 лет. Теперь они должны иметь дополнительно 5 – 8 лет страхового стажа.

Все категории граждан, за которыми сохраняется право на досрочное назначение пенсий, поделены на две группы. Одним пенсия может быть назначена независимо от времени приобретения требуемых законодателем условий. Эти категории перечислены в ст. 28 Закона. Застрахованные лица из второй группы, поименованной в ст. 27 Закона, сохраняют право на досрочное назначение пенсии только при условии, если они проработали на соответствующих видах работ по состоянию на 1 января 2003 г. не менее половины требуемого срока. Недостающий специальный стаж может быть приобретен после указанной даты. Лицам, проработавшим на таких работах менее половины требуемого срока, а также принятым для выполнения этих работ после 1 января 2003 года, могут устанавливаться только профессиональные пенсии, регулируемые соответствующим федеральным законом (см. п. 3 ст. 27). При этом речь идет о дополнительных страховых взносах на финансирование профессиональных пенсий. Пока федеральный закон о профессиональных пенсионных системах принят только в первом чтении.

ВРЕМЕННОЕ СОХРАНЕНИЕ ПРАВА НА ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ПЕНСИИ

Статья 27 *Закона* предусматривает 15 категорий работ с особыми условиями труда, которые дают основание для снижения пенсионного возраста. Согласно постановлению Правительства РФ от 21 января 2002 г. № 30, нормативные правовые акты, определяющие условия пенсионного обеспечения отдельных категорий граждан, принятые до вступления в силу *Закона о трудовых пенсиях*, применялись в части, не противоречащей этому Закону. Начиная с 1 января 2002 г. право на досрочное назначение пенсии устанавливалось в соответствии с действовавшими на эту дату списками работ с особыми условиями труда. 18 июня 2002 г. было принято постановление Правительства Российской Федерации № 537 о Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается пенсия по старости в соответствии со ст. 27 *Закона о трудовых пенсиях.* При наличии в ст. 27 Закона 15 позиций, в соответствии с которыми пенсия назначается досрочно, применение специальных списков признано необходимым для девяти. Установлено, что применяются те же списки, которые действовали при назначении пенсий по Закону о пенсиях 1990 г. По шести позициям право на пенсию определяется лишь на основании текста Закона. Следует обратить внимание на то, что названное постановление действует в новой редакции (от 24 апреля 2003 г.), предусматривая возможность применения также и списков, принятых до 1 января 1992 г.

Мужчинам пенсия назначается по достижении 50, женщинам – 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев *на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах* и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет. При занятости на указанных работах не менее половины названного срока и наличии полного страхового стажа пенсия назначается с уменьшением обычного пенсионного возраста – 60 или 55 лет – на один год за каждый полный год такой работы (подп. 1 п. 1 ст. 27).

Право на данную пенсию определяется в соответствии со Списком № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденным постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 (с последующими изменениями и дополнениями). При этом выполнявшиеся до 1 января 1992 г. работы, предусмотренные Списком № 1, утвержденным Постановлением Совета Министров СССР от 22 августа 1956 г. № 1173 (с последующими дополнениями), учитываются наравне с работами, предусмотренными Списком 1991 г.

Пенсия назначается мужчинам по достижении 55 и женщинам по достижении 50 лет, если они проработали *на работах с тяжелыми условиями труда* соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж не менее 25 и 20 лет. При занятости на перечисленных работах не менее половины установленного срока и при наличии указанной выше продолжительности страхового стажа пенсия назначается с уменьшением обычного пенсионного возраста на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы мужчинам и за каждые 2 года такой работы женщинам (подп. 2 п. 1 ст. 27). Названные работы предусмотрены Списком № 2 производств, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденным упомянутым выше постановлением Кабинета Министров СССР. Выполнявшиеся до 1 января 1992 г. работы, предусмотренные Списком № 2, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 22 августа 1956 г. № 1173 (с последующими дополнениями), учитываются при досрочном назначении пенсии наравне с работами, предусмотренными Списком 1991 г.

Пенсия назначается досрочно только женщинам по достижении 50-летнего возраста, если они проработали *в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин* не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет (подп. 3 п. 1 ст. 27).

Женщинам, достигшим 50-летнего возраста, пенсия назначается, если они проработали не менее 20 лет *в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью* (подп. 4 п. 1 ст. 27). Постановлением Правительства РФ от 1 марта 1992 № 130 утвержден Список производств и профессий текстильной промышленности, работа в которых дает право на такую пенсию. Выполнявшиеся до 1 марта 1992 г. работы, предусмотренные Списком, утвержденным По-

становлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1021, засчитываются в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, наравне с работами, предусмотренными Списком 1992 г.

Мужчинам пенсия назначается по достижении 55, женщинам – 50 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет и проработали не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет:

◆ в качестве *рабочих локомотивных бригад и работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене*, а также в качестве *водителей грузовых автомобилей непосредственно в технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах на вывозе угля, сланца, руды, породы* (подп. 5 п. 5 ст. 27). Список профессий рабочих локомотивных бригад, а также профессий и должностей работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 1992 г. № 272;

◆ *в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах непосредственно на полевых геолого-разведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских работах* (подп. 6 п. 1 ст. 27);

◆ в качестве *рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования* (подп. 7 п. 1 ст. 27). Список этих профессий и должностей утвержден постановлением Правительства РФ от 24 апреля 1992 # 273;

◆ в *плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения)* (подп. 9 п. 1 ст. 27).

По достижении мужчинами 55, женщинами – 50 лет пенсия назначается, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет и проработали не менее 20 и 15 лет в качестве:

■ *механизаторов (докеров-механизаторов) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в портах* (подп. 8 п. 1 ст. 27);

■ *водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах* (подп. 10 п. 1 ст. 27).

Лицам, *непосредственно занятым полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников*, пенсия назначается независимо от возраста, если они работали на указанных работах не менее 25 лет, а *работникам ведущих профессий – горнорабочим очистного забоя, проходчикам, забойщикам на отбойных молотках, машинистам горных выемочных машин*, – если они проработали на таких работах не менее 20 лет (подп. 11 п. 1 ст. 27). Лицам, занятым полный рабочий день на подземных и открытых горных работах, пенсия назначается в соответствии со Списком работ и профессий, дающим право на пенсию за выслугу лет независимо от возраста, утвержденным постановлением Совмина РСФСР от 13 сентября 1991 № 481.

Мужчинам и женщинам, проработавшим соответственно не менее 25 и 20 лет *на судах морского флота рыбной промышленности на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (независимо от характера выполняемой работы), а также на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности*, пенсия назначается независимо от возраста (подп. 12 п. 1 ст. 27). Постановлением Правительства РФ от 7 июля 1992 г. № 467 утвержден Список работ (профессий и должностей), с учетом которых назначается пенсия рабочим и специалистам, работающим на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности.

Независимо от возраста назначается пенсия *летному составу гражданской авиации:* мужчинам, проработавшим не менее 25 лет, и женщинам, проработавшим не менее 20 лет, а при оставлении летной работы по состоянию здоровья – проработавшим соответственно не менее 20 лет и 15 лет (подп. 13 п. 1 ст. 27). При этом применяется Список должностей работников летного состава авиации, утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 4 сентября 1991 г. № 459.

Пенсия назначается мужчинам по достижении 55 и женщинам – 50 лет, если они проработали:

❍ на работах *по непосредственному управлению полетами воздушных судов гражданской авиации* соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и не менее 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет (подп. 14 п. 1 ст. 27);

❍ *в инженерно-техническом составе на работах по непосредственному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации* соответственно не менее 20 и 15 лет и имеют страховой стаж в гражданской авиации соответственно не менее 25 и 20 лет (пп. 15 п. 1 ст. 27). Список должностей инженерно-технического состава авиации утвержден постановлением Совета Министров РСФСР от 4 сентября 1991 г. № 459.

Как уже отмечалось, все указанные выше условия досрочного назначения пенсии применяются лишь в том случае, если застрахованное лицо по состоянию на 1 января 2003 года проработало на соответствующих видах работ не менее половины требуемого срока.

СОХРАНЕНИЕ ПРАВА НА ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ПЕНСИИ БЕЗ ОГРАНИЧЕНИЯ СРОКОМ

Согласно ст. 28 Закона, пенсия по старости назначается ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста следующим гражданам:

❒ женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, а также матерям инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет (подп. 1 п. 1 ст. 28);

❒ инвалидам вследствие военной травмы: мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет (подп. 3 п. 1 ст. 28);

❒ инвалидам по зрению, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности III степени: мужчинам по достижении возраста 50 лет и женщинам по достижении возраста 40 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 15 и 10 лет (подп. 3 п. 1 ст. 28);

❒ гражданам, больным гипофизарным нанизмом

(лилипутам), и диспропорциональным карликам: мужчинам по достижении возраста 45 лет и женщинам по достижении возраста 40 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет (подп. 4 п. 1 ст. 28).

Ранее, как отмечалось, вместо страхового стажа требовался общий трудовой стаж такой же продолжительности.

Сохранено право на досрочное назначение пенсии за работу в суровых климатических условиях. Женщинам, родившим двух и более детей, пенсия может быть назначена по достижении 50-летнего возраста, если они имеют не менее 20 лет страхового стажа и проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера (далее – РКС) или не менее 17 календарных лет – в местностях, к этим районам приравненных (далее – МКС). Мужчинам пенсия назначается по достижении возраста 55 лет и женщинам (кроме названных выше) – по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в РКС либо не менее 20 календарных лет в МКС и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет. Гражданам, работавшим как в районах Крайнего Севера, так и в приравненных к ним местностях, трудовая пенсия устанавливается за 15 календарных лет работы на Крайнем Севере. При этом каждый календарный год работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, считается за девять месяцев работы в районах Крайнего Севера.

Гражданам, проработавшим в указанных районах и местностях менее указанного выше срока, пенсия назначается досрочно, если период их работы в районах Крайнего Севера составляет не менее 7 лет 6 месяцев (с пересчетом периодов работы в МКС по изложенному выше правилу). Однако таким лицам пенсия назначается с уменьшением общеустановленного пенсионного возраста на четыре месяца за каждый полный календарный год работы в этих районах (см. подп. 2, 6 п. 1 ст. 28).

Досрочно также назначается пенсия мужчинам по достижении возраста 50 лет, женщинам – 45 лет, постоянно проживающим в РКС и МКС и проработавшим соответственно не менее 25 и 20 лет в качестве оленеводов, рыбаков, охотников-промысловиков (подп. 13 п. 1 ст. 28).

При назначении пенсии руководствуются перечнем районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, применявшихся при назначении государственных пенсий по состоянию на 31 декабря 2001 года.

Статья 28 *Закона* предусматривает также сохранение права на досрочное назначение пенсий некоторым категориям работников, имеющим длительный профессиональный стаж.

Право на пенсию имеют лица, проработавшие не менее 15 лет в качестве *спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях* МЧС России и участвовавшие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, по достижении возраста 40 лет либо независимо от возраста (подп. 7 п. 1 ст. 28). Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2001 г. № 702 утверждены Перечни соответствующих должностей и специальностей спасателей.

Мужчинам пенсия назначается по достижении 55, женщинам – 50 лет, если они были заняты на работах *с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, Минюста России* соответственно не менее 15 и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет (подп. 8 п. 1 ст. 28). Соответствующий Список работ, профессий и должностей утвержден постановлением Правительства РФ от 3 февраля 1994 г. № 85 (дополнен постановлением от 26 августа 1996 г. № 999).

Мужчины и женщины имеют право на пенсию и назначается она по достижении 50 лет, если они проработали не менее 25 лет *на должностях Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) МЧС России* (подп. 9 п. 1 ст. 28). Перечень оперативных должностей ГПС утвержден приказом МВД России от 27 июля 2001 г. № 696 (зарегистрирован в Минюсте России 31 августа 2001 г. за № 2916).

Независимо от возраста назначается пенсия лицам, которые осуществляли: *педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей* не менее 25 лет (пп. 10. п. 1 ст. 28); *лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения* не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельской местности и в поселках городского типа либо только в городах (пп. 11 п. 1 ст. 28). При назначении им пенсии применяются Списки и Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, утвержденные постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781. Указанным постановлением признаны утратившими силу прежние Списки профессий и должностей работников образования и здравоохранения, деятельность которых в соответствующих учреждениях давала право на пенсию за выслугу лет и Правила исчисления сроков этой выслуги (утвержденные постановлениями Совета Министров РСФСР от 6 сентября 1991 г. № 463 и 464 и постановлениями Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 1066 и 1067 с последующими изменениями и дополнениями).

При длительной творческой деятельности (в зависимости от ее характера – не менее 15 – 30 лет) и при достижении 50 – 55-летнего возраста либо независимо от возраста назначается пенсия лицам, которые работали *на сцене в государственных и муниципальных театрах или театрально-зрелищных организациях* (подп. 12 п. 1 ст. 28). Список соответствующих профессий и должностей утвержден постановлением Совмина РСФСР от 28 августа 1991 г. № 447 (в редакции постановления от 22 сентября 1993 г. № 953).

ПОЗИЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА ПО ВОПРОСАМ ДОСРОЧНОГО НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИЙ

Принятие нового пенсионного закона повлекло за собой несогласие с некоторыми его положениями. Неоднократно эти вопросы были предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации, что повлияло на правоприменительную практику, в частности при досрочном пенсионном обеспечении. Ниже рассматривается позиция этого суда, нашедшая отражение в двух его определениях.

Согласно ст. 133.1 *Закона о пенсиях 1990 г.*, работы, выполнявшиеся до 1 января 1992 г. и предусмотренные действовавшими в то время Списками № 1 и 2, принятыми в 1956 г., засчитывались в трудовой стаж, с учетом которого назначалась пенсия за работу с особыми условиями труда, наравне с работами, предусмотренными Списками 1991 г. Поскольку в *Законе о трудовых пенсиях* подобной нормы нет, правоприменительные органы начиная с 1 января 2002 г. отказывали в зачете в специальный трудовой стаж периодов работы в профессиях и должностях, предусмотренных Списками 1956 г. Так, например, гражданка Тарасова с 1977 по 1985 гг. работала кочегаром котельной на жидком и газообразном топливе (на конди-

терской фабрике). Профессия машинист – кочегар котельной была предусмотрена р. XIV Списка № 2 1956 г. В Списке 1991 г. значилась профессия кочегар котельной (на угле и сланце). Однако в силу ст. 133.1 *Закона о пенсиях 1990 г.* профессия, предусмотренная прежним Списком, до 1 января 2002 г. давала право на досрочное назначение пенсии. Поскольку Тарасова обратилась за пенсией в феврале 2002 г., в досрочном назначении пенсии ей было отказано. Данное дело было предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации. Как отмечено в его определении от 6 марта 2003 г. № 107-О, содержание норм ст. 27 *Закона о трудовых пенсиях* свидетельствует о том, что ими гарантируется сохранение права на назначение трудовой пенсии по старости досрочно в равной мере всем гражданам, которые на день введения в действие указанного закона уже имели необходимый стаж работы с тяжелыми условиями труда (в том числе тем, кто был занят на работах с такими условиями в период до 1 января 1992 г. и именно тогда выработал требуемый специальный стаж). При этом из предписаний ст. 27 и иных статей названного Закона не следует, что право на досрочное назначение пенсии по старости может быть поставлено в зависимость то того, являются ли в настоящее время тяжелыми (или перестали считаться таковыми) те работы, которые в период их выполнения относились, согласно действовавшим нормативным правовым актам, к работам с указанными условиями (в частности, были включены в Список № 2 1956 года) и до 1 января 2002 года засчитывались в стаж, дающий право на пенсию, назначаемую при пониженном возрасте. Истолкование норм Закона как позволяющих не включать время выполнения указанных работ в специальный стаж на том основании, что эти работы по своему характеру и условиям более не признаются тяжелыми, не только противоречило бы их действительному смыслу и предназначению, но и создавало бы неравенство при реализации права на досрочное назначение пенсии, что недопустимо с точки зрения требований ст. 19 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, а также приводило бы к неправомерному ограничению права граждан на социальное обеспечение (ст. 39 Конституции Российской Федерации). И далее Конституционный Суд отмечает: положения Закона о трудовых пенсиях не препятствуют правоприменительным органам учитывать при исчислении стажа работы с тяжелыми условиями труда, дающими право на назначение трудовой пенсии досрочно, время выполнения работ, предусмотренных Списком № 2, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 22 августа 1956 г. № 1173; иное истолкование данных положений противоречило бы их конституционно-правовому смыслу, выявленному Конституционным Судом. В настоящее время, как сказано выше, эта позиция нашла отражение в новой редакции постановления Правительства от 18 июня 2002 г. № 537.

Как следует из определения Конституционного Суда РФ от 5 ноября 2002 г. № 320-О, Ю.И. Спесивцев, работающий на заводе, входящем в производственное объединение «Маяк», с 30 августа 1968 года по 11 января 1976 года (7 лет и 4 месяца) был занят в производстве с особо вредными условиями труда. В соответствии с действовавшими в тот период нормативными правовыми актами при выполнении работ с вредными условиями труда (по Списку № 1) работники имели право на пенсию на льготных условиях, в частности, мужчины – по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 20 лет, если не менее его половины приходилось на эти работы. Вместе с тем в исключение из указанного правила Постановлением Совета Министров СССР от 17 апреля 1959 года № 416-90 было установлено, что рабочим и служащим, непосредственно занятым в производстве высокотоксичных и особо вредных радиоактивных веществ (к ним в период работы относился и заявитель), пенсии по старости на льготных условиях назначаются при наличии меньшего стажа работы в этих производствах, в частности у мужчин – шестилетнего.

Введение законодателем особых правил установления пенсии по старости для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, как констатировал Конституционный Суд, обусловливалось тем, что длительная занятость на таких работах сопряжена с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье работников вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Правовая природа данного вида пенсий обусловливала и особенности приобретения права на установление такой пенсии, а также характер и содержание обязанностей государства по отношению к тем гражданам, которые приобрели право на ее получение.

Правовые отношения, связанные с приобретением специального трудового стажа, как правило, завершаются до наступления пенсионного возраста. Проработав определенный период в производстве с особо вредными условиями труда и приобретя тем самым специальный трудовой стаж, требуемый для назначения пенсии на льготных условиях, работник может поменять место работы либо вообще оставить работу, если он имеет необходимый общий трудовой стаж. Принимая то или иное решение, гражданин ориентируется на нормы, определяющие продолжительность специального трудового стажа и правовые последствия, наступающие при наличии необходимого по длительности трудового стажа (общего и специального), предусмотренные действующим в этот период законодательством.

В определении далее указано, что правовые основания пенсионного обеспечения – стаж и возраст – не могут рассматриваться как равнозначные, поскольку их роль в механизме реализации гражданами права на трудовую пенсию различна. Трудовой стаж является базовым юридическим фактом, т.е. фактом правонаделительным, тогда как факт достижения пенсионного возраста выступает в качестве юридически значимой предпосылки, позволяющей реализовать уже имеющееся у гражданина право на трудовую пенсию по старости.

Согласно сформулированной Конституционным Судом Российской Федерации правовой позиции внесение законодателем изменений в условия приобретения прав, касающиеся граждан, уже выполнивших ранее установленные требования, и исходя из них до вступления в силу нового регулирования совершивших юридически значимые действия, по существу, означает отказ государства от выполнения в конкретных правоотношениях своих публично-правовых обязательств, возникших из ранее действовавшего регулирования и состоявшихся правоприменительных актов, что не только подрывает доверие к действиям государства, к закону, но и приводит к нарушению конституционного принципа равенства, поскольку в таком случае не обеспечиваются равные условия реализации гражданами приобретенного ими права. Конституционный Суд Российской Федерации подтвердил, что эти положения не соответствуют Конституции Российской Федерации и как таковые не могут иметь юридической силы и не подлежат применению.

Положение *Закона о пенсиях 1990 г.* в той мере, в какой оно распространяет предусмотренное им требо-

вание о наличии минимального 10-летнего стажа, дающего право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда по достижении 50 лет и при общем трудовом стаже не менее 20 лет, на лиц, которые до вступления названного Закона в силу в соответствии с ранее действовавшими нормативными правовыми актами приобрели право на такую пенсию, поскольку имели стаж работы в производстве высокотоксичных и особо вредных радиоактивных веществ не менее 6 лет и общий трудовой стаж не менее 20 лет, утрачивает силу и не подлежит применению судами, другими органами и должностными лицами.

Соответствующая позиция отражена в разъяснении Минтруда России от 17 октября 2003 г.№ 4, утвержденном его же постановлением № 4 (зарегистрировано Минюстом России 27 ноября 2003 г. за № 5284). В нем предусмотрено, что при исчислении продолжительности страхового стажа и (или) стажа на соответствующих видах работ в целях определения права на пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую в соответствии со ст. 27 и 28 *Закона о трудовых пенсиях,* в указанный стаж включаются все периоды работы и иной общественно полезной деятельности, которые засчитывались соответственно в общий трудовой стаж и в специальный трудовой стаж при назначении пенсии по законодательству, действовавшему в период выполнения данной работы (деятельности), с применением правил подсчета соответствующего стажа, предусмотренных указанным законодательством (в том числе с учетом льготного порядка его исчисления).

Изложенный порядок подсчета стажа применяется, если с его учетом гражданин (независимо от его возраста) до дня отмены соответствующего закона или иного нормативного правового акта полностью выработал необходимый общий трудовой стаж и (или) специальный трудовой стаж, дававшие право на пенсию по старости или за выслугу лет. В противном случае исчисление страхового стажа и стажа на соответствующих видах работ производится (и право на пенсию определяется) в соответствии с законодательством, действующим на день установления трудовой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой. Рассмотрим эти правила на примерах. 1. Работник был занят на работах с особыми условиями труда в период до 2002 г. в районах Крайнего Севера. С учетом норм *Закона о пенсиях 1990 г.* об исчислении общего и специального трудового стажа в таких районах в полуторном размере он отвечал требуемым условиям досрочного назначения пенсии. Несмотря на то, что пенсионного возраста он достиг уже после того, как утратил силу *Закон о пенсиях 1990 г.*, его право на пенсию может быть определено по нормам этого Закона. 2. Мужчина был занят на работах, предусмотренных Списком № 1, 6 лет (с 1982 по 1988 гг.), а непосредственно до поступления на эту работу более 4 лет служил в армии. В соответствии с п. 109 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г. № 590 и действовавшим до вступления в силу *Закона о пенсиях 1990 г.*, время службы в армии приравнивалось к работе, дающей право на льготное пенсионное обеспечение, если служба предшествовала такой работе или следовала за ней. Кроме того, для назначения пенсии по Списку № 1 требовался 20-летний общий трудовой стаж. Если в данном случае к времени вступления в действие Закона о пенсиях 1990 г. имелся также требуемый для назначения льготной пенсии общий трудовой стаж указанной продолжительности, он вправе претендовать на пенсию по Списку № 1 по достижении 50-летнего возраста безотносительно к тому, что обращение за пенсией последует после вступления в действие *Закона о трудовых пенсиях*. 3. Женщина претендует на досрочную пенсию в связи с педагогической деятельностью и просит включить в педагогический стаж периоды отпуска по уходу за детьми 1981, 1983 и 1988 гг. рождения (по одному году за каждым). С учетом разъяснения Минтруда от 17 октября 2003 г. в педагогический стаж могут быть включены все периоды работы и иной общественно-полезной деятельности, которые засчитывались в выслугу лет при назначении пенсии по законодательству, действовавшему в период выполнения такой работы (с применением правил ее подсчета, предусмотренных указанным законодательством), если подсчитанная таким образом продолжительность выслуги лет была достаточной для назначения пенсии. Поскольку в соответствии с действовавшей в указанные годы в редакции ст. 167 КЗоТ РФ отпуск по уходу за ребенком засчитывался в стаж работы по специальности при назначении пенсии на льготных условиях, в том числе и за выслугу лет, в данном примере указанные периоды ухода за детьми могут быть учтены в составе педагогического стажа.

ПРАВИЛА ИСЧИСЛЕНИЯ ПЕРИОДОВ РАБОТЫ С ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. № 516 утверждены *Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение пенсии в соответствии со ст. 27 и 28 Закона.* Минтруду России было поручено (п. 2 постановления) по представлению федеральных органов исполнительной власти и по согласованию с ПФР устанавливать тождество профессий, должностей и организаций (структурных подразделений), предусмотренных ст. 27 и 28 Закона, а также списками работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается пенсия по старости, тем же профессиям, должностям и организациям (структурным подразделениям), имевшим ранее иные наименования.

Наряду с *Правилами,* носящими общий характер и применяемыми при назначении пенсий за работу со всеми особыми условиями труда, в некоторых случаях порядок исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии, регулируется специальными правилами, утвержденными при принятии соответствующих списков (летный состав гражданской авиации, педагогические и медицинские работники).

Правила (п. 2) устанавливают возможность суммировать работы с различными особыми условиями труда, предусмотренными разными подпунктами п. 1 ст. 27 Закона. При этом, как и ранее, работа, дающая большие пенсионные льготы, учитывается наряду с работой с менее тяжелыми условиями труда. Кроме того, в специальный стаж наравне с работой с особыми условиями труда при назначении пенсии в соответствии с подп. 1 – 10 п. 1 ст. 27 засчитывается работа граждан (в том числе временно направленных или командированных) в зоне отчуждения по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее – работа ликвидатором).

Ниже приводятся возможные варианты суммирования работ при определении права на пенсию.

Необходимо иметь в виду, что п. 3 *Правил* предусмотрена возможность суммирования перечисленных выше работ при назначении пенсии по Списку № 2, только если при таком суммировании продолжительность специального страхового стажа составит 10 лет у мужчин и 7 лет 6 месяцев – у

Краткое наименование работ	Работы, с ними суммируемые
1. Подземные, с вредными условиями труда и в горячих цехах (подп. 1 п. 1 ст. 27)	Только работа ликвидатором
2. С тяжелыми условиями труда (абз. 1 подп. 2 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1, 5 - 7, 9 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
3. Трактористки (подп. 3 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1, 2, 5 - 10 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
4. Текстильщицы (подп. 4 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1 - 3, 5 - 10 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
5. Работники железнодорожного транспорта, метрополитена и на вывозке угля, сланца, руды, породы (подп. 5 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1, 2, 6, 7, 9 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
6. Полевые геолого-разведочные и иные работы (подп. 6 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1, 2, 5, 7, 9 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
7. Лесозаготовка и лесосплав (подп. 7 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1, 2, 5, 6, 9 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
8. Погрузочно-разгрузочные работы в портах (подп. 8 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1 - 3, 5 - 7, 9 - 10 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
9. Плавсостав флота (подп. 9 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1, 2, 5 - 7 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором
10. Водители автобусов, троллейбусов, трамваев (подп. 10 п. 1 ст. 27)	Работы, предусмотренные подп. 1 - 3, 5 - 9 п. 1 ст. 27 + работа ликвидатором

женщин. При определении права на пенсию по абз. 2 п. 2 (при неполном специальном страховом стаже) такое суммирование не допускается, даже когда речь идет о работах, предусмотренных Списком № 1.

При досрочном назначении пенсии в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в стаж работы в указанных районах и местностях включаются все названные выше (в таблице) работы с особыми условиями труда. Работа ликвидатором во внимание не принимается.

При назначении пенсии за работу по непосредственному управлению полетами воздушных судов гражданской авиации с такой работой суммируется только работа в летном составе гражданской авиации. К периодам работы в инженерно-техническом составе на работах по непосредственному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации приравниваются периоды работы как в ее летном составе, так и по непосредственному управлению полетами воздушных судов (п. 3 *Правил*).

В стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии (далее – стаж), засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено Правилами или иными нормативными правовыми актами, и при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в ПФР (п. 4 *Правил*). Понятие полного рабочего дня содержится в постановлении Минтруда России от 22 мая 1996 г. № 5. В целях пенсионного обеспечения для признания выполнения работ с особыми условиями труда в течение полного рабочего дня необходимо, чтобы они вместе с подготовительными и вспомогательными операциями занимали не менее 80% рабочего времени.

К уплате страховых взносов в ПФР приравнивается уплата взносов на государственное социальное страхование до 1 января 1991 г., единого социального налога (взноса) и единого налога на вмененный доход для определенных видов деятельности.

Периоды работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, которая выполнялась постоянно в течение полного рабочего дня, засчитываются в стаж в календарном порядке, если иное не предусмотрено Правилами и иными нормативными правовыми актами. В стаж включаются периоды получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные (п. 5 *Правил*).

Если работа, дающая право на досрочное назначение пенсии, выполнялась в режиме неполной рабочей недели, но полного рабочего дня в связи с сокращением объемов производства (за исключением работ, дающих право на пенсию в соответствии с подп. 13 п. 1 ст. 27 и подп. 10 - 12 п. 1 ст. 28 Закона), а также если работы, определяемые Минтрудом России по согласованию с ПФР или предусмотренные списками, по условиям организации труда не могут выполняться постоянно, они исчисляются по фактически отработанному времени (см. п. 6 *Правил*).

При назначении пенсии в связи с полевыми геолого-разведочными, поисковыми, топографо-геодезическими, геофизическими, гидрографическими, гидрологическими, лесоустроительными и изыскательскими работами в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах (подп. 6 п. 1 ст. 27) периоды указанных работ непосредственно в полевых условиях учитываются в следующем порядке:

– работа от 6 месяцев до одного года – как один год;

– работа менее 6 месяцев – по фактической продолжительности (см. п. 7 *Правил*).

В периоды работы вахтовым методом, дающей право на досрочное назначение пенсии, включается время выполнения работ на объекте, время междусменного отдыха в вахтовом поселке, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время междувахтового отдыха в данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени (нормальная или сокращенная) за учетный период (за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год) не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного *Трудовым кодексом*. Периоды работы вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при досрочном назначении трудовой пенсии по старости в соответствии с подп. 6 п. 1 ст. 28 Закона исчисляются в календарном порядке с включением в них рабочего времени непосредственно на объекте, времени междусменного отдыха в вахтовом поселке и времени в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно (п. 8 *Правил*).

При переводе лица с работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, на другую работу, не дающую такого права, в той же организации по производственной необходимости на

срок не более одного месяца в течение календарного года этот период приравнивается к работе, предшествующей переводу. Не включается в периоды работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, время отстранения от работы (недопущения к работе) по следующим причинам:

❖ в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

❖ на основании медицинского заключения в связи с выявленными противопоказаниями для выполнения работы, предусмотренной трудовым договором (кроме случая, предусмотренного абз. 2 п. 12 *Правил*);

❖ по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

❖ в случае если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный либо периодический медицинский осмотр;

❖ в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Не включаются в периоды работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, периоды простоя (как по вине работодателя, так и по вине работника) (см. п. 9 *Правил*).

Период испытания при приеме на работу, дающую право на досрочное назначение пенсии, включается в стаж независимо от того, выдержал ли работник испытание (см. п. 10 *Правил*).

Период начального профессионального обучения или переобучения (без отрыва от работы) на рабочих местах в соответствии с ученическим договором включается в периоды работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, в тех случаях, когда в ст. 27 и 28 Закона или в Списках указаны производства или отдельные виды работ без перечисления профессий и должностей работников либо предусмотрены работники, выполняющие определенную работу без указания наименований профессий или должностей (п. 11 *Правил*).

При переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение пенсии, на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, такая работа приравнивается к той, которая предшествовала переводу. В таком же порядке исчисляются периоды, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением (см. п. 12 *Правил*).

СОХРАНЕНИЕ ПЕНСИОННЫХ ЛЬГОТ, УСТАНОВЛЕННЫХ ИНЫМИ ЗАКОНАМИ

Законом о трудовых пенсиях признаны утратившими силу лишь два закона – *Закон о пенсиях 1990 г.* и Федеральный закон «О порядке исчисления и увеличения государственных пенсий» от 21 июля 1997 г. № 113. Другие принятые ранее федеральные законы, предусматривающие условия и нормы пенсионного обеспечения, применяются в части, не противоречащей *Закону о трудовых пенсиях* (см. п. 2 ст. 31).

В правоприменительной практике условия и нормы пенсионного обеспечения, установленные до 1 января 2002 г., в отношении которых *Закон о трудовых пенсиях* не устанавливает иного правового решения либо вообще не регулирует данную область пенсионных правоотношений, подлежат применению и после 1 января 2002 г. как не противоречащие этому закону (см. постановление Минтруда России от 25 марта 2002 г. № 321). Так, *Закон о трудовых пенсиях* не определяет условия назначения досрочной пенсии безработным лицам, которая входит в число социальных гарантий для этой категории граждан, установленных Законом «О занятости населения в Российской Федерации». В связи с этим п. 2 и 3 ст. 32 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции, действовавшей по состоянию на 1 января 2002 г.) подлежали применению со дня введения в действие *Закона о трудовых пенсиях*. С 14 февраля 2003 г. Закон о занятости действует в новой редакции. Согласно ст. 32 этого Закона, по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, с их согласия может быть назначена пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до достижения соответствующего возраста. Это правило установлено для безработных граждан, которые не достигли 60 (мужчины) или 55 лет (женщины), если у них есть страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет соответственно, а также стаж на тех или иных видах работ, дающих право на досрочное назначение пенсии по старости, предусмотренное ст. 27 и 28 *Закона о трудовых пенсиях*. В последнем случае на два года может быть сокращен возраст, по достижении которого данная пенсия может быть назначена досрочно.

Досрочное пенсионное обеспечение установлено и для граждан, проживающих и работающих в закрытых административно-территориальных образования. В случае ликвидации предприятий и (или) объектов, а также других юридических лиц, расположенных на территории ЗАТО, уменьшения объемов или перепрофилирования производства, влекущих за собой сокращение штата, высвобождаемые работники имеют право на досрочный (но не ранее чем за два года) выход на пенсию (см. п. 5 ст. 7 Закона РФ «О закрытом административно-территориальном образовании» от 14 июля 1992 г.). Эта норма также, на наш взгляд, не противоречит *Закону о трудовых пенсиях.*

Закон о трудовых пенсиях не регулирует порядок предоставления социальных льгот, в том числе и по снижению пенсионного возраста, для отдельных категорий граждан. Поэтому начиная с 1 января 2002 г. подлежат применению нормы о снижении пенсионного возраста, предусмотренные и ст. 29 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1. Согласно этой норме лицам, проработавшим не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеющим необходимый для назначения пенсии в связи с особыми условиями труда трудовой стаж, возраст, установленный для назначения указанной пенсии, уменьшается на пять лет.

При применении приведенных правил не имеет значения, где протекала работа с особыми условиями труда – в РКС (МКС) или в обычных климатических условиях. Пример: мужчина, имеющий 20-летний страховой стаж, проработал в районах Крайнего Севера 15 лет, из них 10 лет – на работах, предусмотренных Списком № 1. Его пенсионный возраст, дающий право на пенсию по Списку № 1, – 50 лет, может быть уменьшен на 5 лет с учетом длительного периода работы на Севере. Соответственно пенсия ему может быть назначена уже по достижении 45 лет.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Л.Н. Анисимов, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, старший советник юстиции;
А.Л. Анисимов, кандидат юридических наук, доцент, советник юстиции

- **КЛАССИФИКАЦИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**
- **ОСНОВНАЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА ОБ ОБРАЗОВАНИИ**
- **ОГРАНИЧЕНИЯ НА ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
- **ПОРЯДОК ЗАМЕЩЕНИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В ВУЗАХ**
- **ИНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Из общих правил регулирования трудовых отношений трудовым договором сделаны определенные исключения, связанные с гендерными и возрастными различиями, особенностями правового положения отдельных категорий работников в зависимости от занимаемых ими должностей, особенности работы в специфических отраслях и видах деятельности, ведомственной подчиненности. Эти отношения могут касаться порядка заключения трудового договора, его изменения и прекращения, предоставления различного вида гарантий и компенсаций, установления особых режимов трудовой деятельности и отдыха и т.д. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников. Именно соблюдение принципа равенства при соблюдении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подхода к участникам трудовых отношений.

Необходимость учета указанных выше обстоятельств привела к установлению специальных норм права, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам в отношении одних работников, либо норм права, устанавливающих дополнительные гарантии для других. Наличие таких норм, сгруппированных в зависимости от оснований их принятия, обусловило надобность их закрепления в Трудовом кодексе Российской Федерации в виде самостоятельного раздела «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Под особенностями регулирования труда, согласно ТК РФ, понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающее для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

Нормы ТК РФ и иных федеральных законов, устанавливающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников, заменяют общие нормы трудового законодательства по тем же вопросам. При этом действует принцип – наличие особой нормы исключает применение общей.

КЛАССИФИКАЦИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Особенности правового регулирования труда можно классифицировать:

- *в зависимости от субъекта трудового отношения* (для женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет);
- *с учетом специфики трудовой функции работника* (для руководителей организаций, членов коллегиального исполнительного органа организаций);
- *с учетом характера работы и условий ее выполнения* (для лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, совместителей, сезонных работников, надомников, работников с вахтовым методом работы, работающих у работодателей – физических лиц, работников религиозных организаций);
- *по признаку специфических условий местности, в которых работник выполняет свои трудовые обязанности* (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- *с учетом условий труда в отдельных отраслях* (для работников транспорта, педагогических работников, медицинских, творческих работников, работников дипломатических, консульских, представительских учреждений органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ и др.).

Таким образом, в разделе XII Трудового кодекса РФ, наряду с другими субъектами трудовых отношений, особенности регулирования труда касаются и педагогических работников.

ОСНОВНАЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Трудовой кодекс закрепляет эти особенности труда педагогических работников в главе 52 (ст. 331 – 336). Его законоположения действуют в органической связи с Законом РФ «Об образовании» от 13 января 1996 г.[1] и Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г.[2] с последующими изменениями и дополнениями в части, не противоречащей правилам Трудового кодекса РФ.

Следует отметить, что Закон об образовании, принятый по предмету совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ (п. «е» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ), содержит основные нормы, регулирующие образовательные отношения.

Этот Закон, принятый в 1992 г. (новая редакция принята 13 января 1996 г.) занимает центральное положение в законодательстве об образовании[3], устанавливая общие принципы и правила, регулирующие все виды правоотношений в области образования, в том числе между работниками сферы управления образованием, педагогическими работниками, педагогическими работниками и администрацией учебных заведений и т.д.

Закон об образовании следует отнести к особым нормативно-правовым актам в системе образования. Он является своеобразным связующим звеном между Конституцией РФ и остальным массивом законодательства в сфере образовательных отношений. Будучи по существу базовым, этот Закон предопределил дальнейшее развитие законотворчества в сфере образования как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации. В частности, с учетом этого Закона был принят указанный выше Федеральный закон «О высшем послевузовском профессиональном образовании». Постановлениями Правительства РФ утверждены типовые положения об образовательных учреждениях различных форм и видов, государственные образовательные стандарты, определены меры социальной и материальной поддержки определенных категорий педагогов и обучающихся. Этот Закон регулирует в рамках федеральной компетенции отношения в области образования, которые должны в равной мере регулироваться всеми субъектами России. В этом отношении рассматриваемый Закон, а также другие федеральные законы в области образования являются нормативно-правовыми актами прямого действия и обязательны для всех субъектов Российской Федерации.

Основными же субъектами (участниками) процесса образования, государственной политики в этой сфере общественных отношений (в том числе и трудовых правоотношений) являются:

- обучающиеся граждане или лица, представляющие на законных основаниях их интересы;
- образовательные учреждения (см. ст. 12 Закона);
- учредитель образовательного учреждения (ст. 13 Закона);
- местное самоуправление (в лице органов местного самоуправления);
- государство (в лице органов государственной власти).

Помимо указанной группы субъектов образовательных правоотношений, в правовом поле Закона об образовании еще одна группа лиц (и, как следствие, их правоотношений): это работники – педагоги, должностные лица, органы управления и другие работники системы образования. Не будучи юридически самостоятельными субъектами образовательного процесса и образовательной политики, они в то же время выступают как субъекты правоотношений, в том числе трудовых, возникающих в ходе функционирования системы образования внутри этой системы.

В ст. 3 Закона об образовании определена система законодательства об образовании, его структура, общее содержание законов различных уровней. В частности, в этой же статье указано, что законодательство Российской Федерации в области образования включает в себя Конституцию РФ, Закон РФ об образовании и принимаемые в соответствии с ним другие законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов в области образования. Далее эта статья гласит: *«…2. Федеральные законы в области образования, включая настоящий Закон:*

– разграничивают компетенцию и ответственность в области образования федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

– регулируют в рамках установленной федеральной компетенции вопросы отношений в области образования, которые должны решаться одинаково всеми субъектами Российской Федерации…;

– *вводят обшие установочные нормы по вопросам, которые относятся к компетенции субъектов Российской Федерации и в соответствии с которыми последние осуществляют собственное регулирование в области образования».* При этом законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ в области образования не могут ограничивать права физических и юридических лиц по сравнению с законодательством Российской Федерации в области образования.

Таким образом, законодательство об образовании построено как двухуровневая система: федеральные законы и законы субъектов Федерации.

Субъекты Федерации в соответствии с ч. 2 ст. 5, ч. 4 ст. 76 Конституции РФ могут принимать свое законодательство, позволяющее создать многообразие в системе образования, сохраняя единое образовательное пространство.

Нельзя не сказать о том, что административная реформа, проведенная в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»[4], не внесет определенных изменений как в порядок регулирования образовательных процессов, так и в особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками. Данное обстоятельство, как нам представляется, уже вытекает из основных направлений деятельности Федерального агентства по образованию Министерства образования

---

[1] Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 150; 1997. Ст. 5431.

[2] Собрание законодательства РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

[3] Подробнее об этом, например, см.: Комментарий к Закону Российской Федерации об образовании /Отв. ред. проф. В.И. Шкатулла. М., 1998.

[4] См.: Российская газета. 2004. 12 марта.

и науки Российской Федерации. Эти направления определены Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 168 «Вопросы Федерального агентства по образованию»[5]. Оно в установленной сфере деятельности, в частности, осуществляет:

а) организацию деятельности образовательных учреждений общего, профессионального и дополнительного образования по оказанию государственных услуг в области образования;

б) организацию повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических работников государственных учреждений высшего профессионального образования и государственных научных организаций, действующих в системе высшего и послевузовского образования.

Главной целью развития образовательной сферы является удовлетворение потребностей граждан России в образовании, гармоническое развитие личности, творческих способностей, повышение на этой основе интеллектуального, культурного, социального и экономического потенциала страны. Разумеется, исходя из этого должна определяться кадровая политика государства в отношении педагогических работников, в том числе касающаяся трудовых отношений с ними, их социальной защиты, включая необходимость надлежащего социального обеспечения после прекращения педагогической деятельности при определенных условиях.

ОГРАНИЧЕНИЯ НА ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наличие образовательного ценза. Под педагогической деятельностью в Законе об образовании понимается деятельность работников в образовательных учреждениях, непосредственно направленная на обучение и (или) воспитание граждан. В свою очередь в преамбуле этого закона говориться, что под образованием понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, *«сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)».* При этом под получением обучающимся образования понимается достижение и подтверждение им определенного образовательного ценза, которое удостоверяется соответствующим документом.

Введение в определение образования понятия «образовательный ценз» представляет возможность и в настоящее время, и в последующем увязывать между собою структуры образовательных программ и стандартов, нормативов финансирования, сети образовательных учреждений, государственного управления образованием, порядок формирования педагогических кадров и оплату их труда и т.д.

Введение в структуру законодательства в сфере образования понятия «образовательный ценз» сопряжено также с критериями приема граждан на работу в качестве педагогических работников, равно как и дает возможность законодательной увязки образовательных уровней (цензов) с должностными уровнями в системах государственной и гражданской служб.

В части первой ст. 331 ТК РФ установлено следующее правило, касающееся занятия педагогической деятельностью:

«К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации»[6].

При приеме на работу работник обязан уведомить представителя работодателя о своем образовательном цензе с предъявлением соответствующих документов.

В п. 6 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196[7], установлено, что на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документом об образовании.

В Типовом положении об учреждении начального профессионального образования (п. 46, 48), утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 июня 1994 г. № 650, указано, что на должности педагогического и инженерно-педагогического персонала могут быть приняты, как правило, лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую указанным квалификационным требованиям данного профиля и подтверждаемую аттестатами, дипломами об образовании либо документами о повышении специальной, производственной, предметной или психолого-педагогической квалификации. Требования к инженерно-педагогическим работникам определяются квалификационными характеристиками, утвержденными в установленном порядке.

Квалификационное требование для занятия должности профессорско-преподавательского состава вузов, а также должностей, относящихся к руководящему составу вузов и структурных подразделений, определены в приложении № 2 к постановлению Минтруда от 12 ноября 1992 г., а для занятия должностей работников иных (кроме вузов) учреждений образования – приложение № 3 к постановлению Минтруда РФ от 17 августа 1995 г.[8].

Квалификация руководящих и педагогических работников (определение уровня образования и опыта работы) при установлении оплаты труда на основе Единой тарифной сетки и уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории определяются по показателям, предусмотренным Временными требованиями по оценке квалификации и уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории специалистам (педагогическим работникам)[9].

Как уже отмечалось, уровень образования работников образовательных учреждений определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Уровень (образовательный ценз) педагогических работников, предъявляемых в тарифно-квалификационных характеристиках, предусматривает наличие среднего или высшего профессионального образования без предъявления требований к профилю полученной специальности (кроме требований к отдельным должностям в соответствии с п. 1.2 Временных требований).

Например, специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям:

---

[5] См.: Российская газета. 2004. 10 апреля.

[6] Такое же требование содержится в ст. 53 Закона об образовании; также см.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. Ю.П. Орлова. – М., 2002. С. 670 – 672.

[7] См.: Собрание законодательства РФ. 2001. №13. Ст. 1252.

[8] См.: Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М., 2002. С. 747.

[9] См.: Приложение к письму Минобразования России от 29 марта 2001 г. № 20-52-1350/20-5.

– концертмейстера (о наличии среднего или высшего музыкального образования);

– педагога-психолога (о наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология») и т.д.

Определенные ограничения на право педагогической деятельности. Согласно части второй ст. 351 ТК РФ (п. 2 ст. 53 Закона об образовании), к педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за совершение определенных преступлений. И далее в указанной статье уточняется, что перечни соответствующих преступлений и медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами.

Таким образом, приговором суда лицо может быть лишено права заниматься педагогической деятельностью.

Статьей 47 Уголовного кодекса РФ предусмотрено право суда лишать то или иное лицо возможности занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью[10].

Указанные ограничения устанавливаются на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания (ч. 2 ст. 47 УК РФ).

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью может назначаться в качестве дополнительного вида наказания и в тех случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК РФ в качестве наказания за соответствующее преступление, если с учетом характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного суд признает невозможным сохранения за ним права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ч. 3 ст. 47 УК РФ).

В качестве примера укажем на то, что статьи 150 и 151 УК РФ, касающиеся вовлечения несовершеннолетних в совершение преступления или в совершение антиобщественного действия, а также ст. 156 УК РФ о неисполнении обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, в качестве санкций предусматривают лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет.

В дополнение к изложенному отметим, что в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 11 июня 1999 г. № 40 «О практике применения судами уголовного наказания»[11] констатируется, что в соответствии со ст. 47 УК РФ суд вправе применить к лицу, совершившему преступление в связи с занимаемой должностью, в качестве дополнительного вида наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью независимо от того, что указанный вид наказания не предусмотрен санкцией закона, по которому осужден виновный, с приведением в описательной части приговора мотивов принятия решения. При этом не имеет значения, выполняло ли соответствующее лицо обязанности постоянно или временно, по приказу или распоряжению соответствующего должностного лица.

Перечень преступлений, судимость по которым препятствует занятию педагогической деятельностью, федеральным законом пока не установлен.

В тех случаях, когда педагогическим работникам приговором суда запрещено заниматься педагогической деятельностью, трудовой договор прекращается с ними на основании п. 4 ст. 83 ТК РФ, т.е. в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы.

Нужно сказать, что в настоящее время отсутствует и перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности. В то же время существует Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, утвержденный Постановлением Совета министров Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».[12] Согласно этому Перечню, общими медицинскими психиатрическими противопоказаниями, в частности для работников учебно-воспитательных учреждений, являются хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми, стойкими или часто повторяющимися болезненными проявлениями.

По сложившейся практике к числу заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью, относятся острые и хронические заразные заболевания, в т. ч. туберкулез и сифилис.

В целях выявления медицинских противопоказаний к осуществлению педагогической деятельности педагогические работники обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, что предусмотрено, в частности, ст. 51 Закона об образовании. Образовательное учреждение имеет право требовать от педагогических работников, а они обязаны периодически проходить бесплатно медицинские обследования. В случае выявления заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, педагогические работники подлежат отстранению от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ и последующему увольнению на основании подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

ПОРЯДОК ЗАМЕЩЕНИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В ВУЗАХ

Определенный порядок замещения должностей научно-педагогических работников высшего профессионального образования и заключения срочного трудового договора с ними, возрастной ценз отдельных должностей этой категории работников указан в ст. 332 ТК РФ.[13] («Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования»). В ней, в частности, говорится:

«Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключенному на срок до пяти лет.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учеб-

[10] Подробнее, например, см.: Комментарий к Уголовному кодексу РФ с постатейными материалами и судебной практикой / Под общей ред. С. И. Никулина. 2-е издание. – М., 2002. С. 189 – 190.

[11] См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 8. С. 2.

[12] См.: САПП РФ. 1993. № 18. Ст. 1602; также см.: Бочарникова М.А. Особенности регулирования труда педагогических работников / В кн.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. Ю.Л. Орловского. – М., 2002. С. 672 – 673.

[13] Подробнее об этом, например, см.: Митель Т.П. Порядок замещения научно-педагогических должностей в высших учебных заведениях / / Справочник кадровика. 2003. № 7. С. 33 – 39.

ном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации» (части 1 и 2 ст. 232 ТК РФ). Это же требование предусмотрено ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами вузов также отнесены к категории профессорско-преподавательского состава, но порядок их выборов определяется уставом высшего учебного заведения.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации утверждено приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 г. № 4114 и зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 декабря 2002 г. № 4084. Оно вступило в силу со дня его официального опубликования – 18 января 2003 г.[14].

Положение определяет порядок замещения профессорско-преподавательских должностей (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель; далее профессорско-преподавательский состав, ППС) и научных должностей (руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник; далее научный сотрудник) научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения Российской Федерации (ст. 1).

В связи с принятием рассматриваемого Положения утратил свою силу Приказ Минобразования России от 6 августа 1999 г. № 167 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации», зарегистрированный Минюстом России 6 сентября 1999 г. № 1887.

В равной мере не применяется на территории Российской Федерации в высших учебных заведениях Инструкция о порядке замещения должностей научных работников научно-исследовательских учреждений, утвержденная постановлением президиума Академии наук СССР от 14 декабря 1962 г. № 982.

В соответствии с новым Положением все высшие учебные заведения России независимо от их ведомственной подчиненности и правового статуса при замещении должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников руководствуются правилами, установленными в этом Положении.

К этому следует добавить, что в отличие от указанного выше приказа Минобразования России от 6 августа 1999 г. № 167, касающегося только порядка замещения должностей ППС высших учебных заведений, новый приказ Минобразования России от 26 ноября 2002 г. № 4114 определяет, как уже указано выше, порядок замещения как профессорско-преподавательского состава, так и научных должностей вузов.

Рассматриваемое Положение дополнено двумя новыми разделами: «Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава вуза» и «Особенности замещения должностей научных работников». При этом специалисты отмечают[15], что в новом Положении установлен более жесткий порядок замещения должностей научно-педагогических работников. В частности, в нем не предусмотрены:

- право вуза на заключение трудового договора с преподавателем без прохождения конкурсного отбора на срок до одного года;

- возможность продления срока трудового договора до 5 лет без проведения дополнительной процедуры конкурсного отбора, если действующий трудовой договор заключен на срок менее пяти лет;

- право высшего учебного заведения принимать на научно-педагогическую должность без проведения конкурсного отбора на ученом совете: совместителей, при замещении временно свободных научно-педагогических должностей, при переходе на профессорско-преподавательскую или научную работу (должность) профессора, достигшего 65-летнего возраста, и даже ППС и научных сотрудников во вновь открывающиеся высшие учебные заведения до начала работы ученого совета.

Заключению трудового договора с научно-педагогическими работниками вузов, согласно ст. 2 Положения, предшествует конкурсный отбор, который в соответствии со ст. 3 этого Положения объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вуза в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения. Срок подачи заявления для участия в нем – 1 месяц со дня опубликования в установленном порядке указанного объявления.

Считается, что в объявлении о конкурсном отборе, по сложившейся практике, не указываются квалификационные требования по соответствующим профессорско-преподавательским и научным должностям. Это должно входить в компетенцию соответствующего работника вуза, отвечающего за организацию и проведение конкурса. Именно он должен ознакомить претендента на ту или иную должность с квалификационными требованиями по такой должности.

Претендент на соответствующую должность в высшем учебном заведении имеет право знать условия трудового договора, содержание коллективного договора и правила внутреннего трудового распорядка, присутствовать на заседаниях кафедры, научного подразделения и научного совета вуза (совета факультета филиала), рассматривающего его кандидатуру.

Отказ в приеме заявления должностным лицом вуза, ответственным за организацию и проведение конкурсного отбора, может иметь место в случае несоответствия квалификационным требованиям по соответствующей должности, установленным действующими нормативно-правовыми актами, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления (ст. 4).

Из содержания Положения усматривается, что лицо, желающее участвовать в конкурсе, должно подать заявление на имя ректора вуза о допуске его к участию в конкурсном отборе на педагогическую или научную должность. При этом необходимо приложить заверенную в установленном порядке копию диплома о высшем образовании и в зависимости от квалификационных требований, необходимых для замещения той или иной педагогической или научной должности, копию диплома об ученой степени кандидата либо доктора наук, копию аттестата об ученом звании доцента или профессора, заверенные в установленном порядке, выписку из трудовой книжки

[14] Текст см.: Российская газета. 2003. 18 января; Справочник кадровика. 2003. № 7. С. 40 – 43.

[15] Консультант Управления по работе с научно-педагогическими и руководящими кадрами Минобразования России Т.П. Митель дает комментарий нового Положения также в журнале «Справочник кадровика» за 2003 г., № 7, с. 43 – 44.

или справку о научно-педагогическом стаже при работе по совместительству.

До рассмотрения кандидатур на преподавательские должности и проведения конкурсного отбора на заседании ученого совета вуза, ученого совета факультета, филиала, кафедра вносит рекомендации по конкретной кандидатуре и доводит их до сведения соответствующего ученого совета вуза (ученого совета, совета факультета, филиала) своевременно на его заседании, т.е. до проведения тайного голосования.

В соответствии с положением о кафедре или иным локальным документом внутреннего пользования должен быть предусмотрен порядок принятия рекомендаций по претендентам на научно-педагогические должности.

Кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации (п. 17).

Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете (ученом совете, совете факультета, филиала). Решение по конкурсному отбору проводится по результатам тайного голосования.

Успешно прошедшим конкурсный отбор и имеющим право на заключение с высшим учебным заведением трудового договора сроком до 5 лет считается кандидат, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов ученого совета (совета), но не менее половины плюс один голос от числа, принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава ученого совета. При равном числе голосов ученого совета по каждой кандидатуре проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета (совета).

В том случае, когда не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета (совета), конкурсный отбор признается несостоявшимся (ст. 8).

Необходимо особо обратить внимание на порядок определения сроков заключения трудового договора между высшим учебным заведением и преподавателем или научным работником. В соответствии с п. 9 Положения конкретные сроки трудового договора (до 5 лет) определяются соглашением сторон и в целях защиты прав научно-педагогического работника с учетом требований (рекомендаций) коллективного договора и мнения ученого совета (совета) вуза (факультета, филиала). Следовательно, в решении ученого совета (совета) в отношении тех претендентов, которые успешно прошли конкурсный отбор (в результате тайного голосования получили большинство голосов членов ученого совета (совета), обязательно в решении должно быть указание о том, на какой срок, по мнению членов ученого совета (совета), рекомендуется заключить трудовой договор с преподавателем или научным работником[16].

По достижении соглашения между сторонами о конкретных сроках и других условиях трудового договора с преподавателем или научным работником заключается срочный трудовой договор. При этом напомним, что в соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового правоотношения. У работника и работодателя (администрации вуза) остается по экземпляру указанного документа[17]. Преимущество письменной формы трудового договора состоит в том, что все условия трудового договора фиксируются в едином правовом документе. Такая форма трудового договора, по нашему мнению, кроме прочего, повышает гарантии сторон в реализации достигнутых соглашений по важнейшим условиям труда. Согласно ст. 68 ТК РФ, прием на работу оформляется приказом ректора (проректора), в котором указывается конкретная педагогическая или научная должность, научное структурное подразделение со ссылкой на заключенный трудовой договор. Приказ объявляется преподавателю или научному сотруднику в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

В п. 11 Положения указано, что не позднее окончания учебного года ректор (проректор) объявляет фамилии и должности научно-педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений высшего учебного заведения (филиала, факультета). Конкурсный отбор по указанным научно-педагогическим должностям объявляется не позднее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора.

Как усматривается из п. 12 Положения, при наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) в период учебного года.

Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника до окончания срока трудового договора с его согласия на аналогичную или ниже занимаемую им научно-педагогическую должность на той же кафедре, в научном структурном подразделении при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.

Необходимо указать на имеющую место не основанную на нормах права практику некоторых вузов, когда с преподавателями, успешно прошедшими конкурсный отбор на занимаемые ими должности, перезаключается новый трудовой договор без издания приказа об увольнении или, наоборот, приказ издается без заключения нового трудового договора. Между тем ст. 79 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя расторгнуть срочный трудовой договор с работником по его окончании с предупреждением об этом работника в письменной форме не менее чем за 3 дня до рассмотрения трудового договора.

Существуют, как уже отмечалось, особенности порядка избрания на должности заведующего кафедрой и декана факультета высшего учебного заведения. Эти должности относятся к профессорско-преподавательскому составу, но законодатель установил, что порядок их выборов определяется уставом вуза.

До принятия Трудового кодекса РФ и внесения определенных изменений в ст. 20 Закона о высшем послевузовском профессиональном образовании в соответствии с Федеральным законом от 25 июня 2002 г. № 71-ФЗ не было правовых оснований для заключения срочных (до 5 лет) трудовых договоров с деканами факультетов и заведующими кафедрами вузов, хотя на практике в уставы вузов вносились положения о заключении с ними срочных трудовых договоров. Сегодня заключение таких договоров по результатам выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами по результатам их выборов соответствует ст. 332 Трудового кодекса и новой редакции Закона о высшем и послевузовском профессиональном образовании.

В Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессио-

[16] Форму бюллетеня для тайного голосования см.: Нормативные акты для кадровика. 2003. № 7. С. 43.

[17] Подробнее см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. – М., 2003. С. 140 – 144.

нального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. № 264, определено, что деканы факультетов и заведующие кафедрами избираются тайным голосованием на ученом совете вуза (факультета) из числа лиц, имеющих ученую степень или ученое звание[18]. Различие между выборами на эти должности заключается в том, что деканы факультетов избираются из числа работников данного вуза, а заведующие кафедрами – из числа специалистов соответствующего профиля независимо от места их работы.

Следует указать еще на одно отличие избрания деканов факультетов и заведующих кафедрами от прохождения конкурсного отбора всеми другими преподавателями и научными сотрудниками. При конкурсном отборе претендентов на научно-педагогические должности ученый совет вуза (факультета) при принятии решения оценивает их профессиональные качества. В то же время при избрании деканов факультетов и заведующих кафедрами ученый совет вуза (факультета) оценивает не только профессиональные качества претендентов, но и принимает решение о сроках выборов, если они не определены в уставе вуза, которые обязательны для сторон при заключении трудового договора.

С указанной категорией должностных лиц, избранных в установленном уставом вуза порядке, заключается срочный трудовой договор, и затем они утверждаются в должности приказом ректора вуза.

Однако вернемся к ст. 332 Трудового кодекса РФ, в части четвертой которой установлено следующее:

«В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации».

Указанная норма перенесена из п. 3 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» без учета позиции Конституционного Суда Российской Федерации по этому вопросу.

Дело в том, что еще 27 декабря 1999 г. Конституционный Суд Российской Федерации принял постановление № 19-П по делу о проверке конституционности пункта 3 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами г-н В.П. и Ю.А., а также запросом Вахитовского районного суда г. Казани.

Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации установленные этими положениями возрастные ограничения для лиц, замещающих должности заведующих кафедрами в государственных муниципальных высших учебных заведениях.

Поскольку жалобы указанных граждан и запрос Вахитовского районного суда касались одного и того же предмета, Конституционный Суд РФ, руководствуясь ст. 48 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», соединил дела по этим обращениям в одно производство.

Конституционный Суд установил, что в соответствии с абзацем первым п. 3 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в государственных муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров; лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, согласно их квалификации. Абзацем четвертым того же пункта предусматривается, что по представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор может продлить срок пребывания в должности заведующего кафедрой до достижения семидесятилетнего возраста.

По мнению заявителей, установление законодательством предельного возраста при замещении ряда должностей в государственных и муниципальных высших учебных заведений является недопустимым ограничением свободы труда, препятствует реализации конституционного права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, носит дискриминационный характер, а потому положения пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» не соответствуют статьям 2, 7 (часть 1), 15 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1) и 55 (части 2 и 3) Конституции РФ.

Конституционный Суд констатировал, что по смыслу оспариваемых положений, придаваемому им сложившейся правоприменительной практикой, один лишь факт достижения лицом установленного предельного возраста служит основанием, достаточным для освобождения его от данной должности и не требующим учета каких-либо иных обстоятельств, в том числе результатов работы кафедры и самого заведующего, его научной квалификации, состояния здоровья, деловых и личных качеств. Предусмотренные возрастные ограничения в равной мере относятся и к лицам, которые не занимают должности заведующего кафедрой, но претендуют на ее замещение.

Как известно, Конституция РФ закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 часть 1).

Из приведенных конституционных положений не вытекает право гражданина занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранным им родом деятельности и профессией и обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставлять. В условиях рыночных отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда. И Конституционный Суд подчеркнул в п. 4 указанного постановления, что «именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по определенной профессии, специальности, квалификации или должности».

Вместе с тем суд отметил, что свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду.

Конституционный Суд указал, что установление предельного возраста при замещении определенных должностей по трудовому договору допустимо, если это ограничение обусловлено спецификой и особенностями выполняемой работы;

[18] **Для негосударственных вузов Типовое положение не является обязательным, поэтому изложенные в нем условия выборов деканов и заведующих кафедрами носят рекомендательный характер.**

при введении такого рода возрастных ограничений должно быть обеспечено соблюдение Конституции РФ, в том числе конституционного принципа равенства, исключающего необоснованное предъявление разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию функции. В противном случае установление предельного возраста, достижение которого является основанием для освобождения от должности независимо от согласия работника, означало бы дискриминацию по возрастному признаку.

Суд также отметил, что должность заведующего кафедрой отнесена Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» не к административному персоналу, а к профессорско-преподавательским должностям. Это означает, что на заведующего кафедрой, как высококвалифицированного специалиста, имеющего, как правило, ученую степень и ученое звание, возлагается ведение такой же учебной, научно-исследовательской и методической работы, как, например, профессора или доцента.

Таким образом, заведующий кафедрой, будучи руководителем структурного подразделения, выполняет работу, которая по своему содержанию является существенно иной, чем у руководящих работников высшего учебного заведения, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, – ректора, проректора, руководителя филиала и института, основное содержание деятельности которых связано с осуществлением собственно управленческих, административных функций.

С учетом изложенного и других указанных судом обстоятельств в п. 6 постановления Конституционного Суда констатировано следующее:

«Провозглашение самостоятельности высших учебных заведений в подборе и расстановке кадров и одновременно их ответственности за свою деятельность перед личностью, государством, обществом предполагает, что при решении вопроса о том, отвечает ли лицо, возраст которого превышает шестьдесят пять лет, необходимым требованиям, предъявляемым к заведующим кафедрами, определяющее значение должно иметь мнение руководства вузов, их коллегиальных органов. Сложившийся в вузах… правовой механизм замещения указанных должностей, согласно которому заведующие кафедрами избираются ученым советом высшего учебного заведения путем тайного голосования на срок, не превышающий пяти лет, из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, рекомендованных коллективами кафедр и советами факультетов, позволяет решать этот вопрос демократическими методами, на основе оценки деловых и личных качеств претендентов. <u>Установление же в дополнение к этому механизму возрастного критерия является необоснованным вторжением государства в договорные отношения в сфере труда, которое влечет неправомерное ограничение свободы трудового договора и автономии государственных и муниципальных высших учебных заведений в решении кадровых вопросов»</u> (выделено нами. – А.Л., А.А.).

Исходя из изложенного Конституционный Суд постановил положения пункта 3 статьи 20 Федерального закона 22 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», предусматривающие возрастные ограничения для лиц, замещающих должности заведующих кафедрами в государственных и муниципальных высших учебных заведениях, не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2) и 37 (часть 1).

Поэтому можно предположить, что в случае возникновения судебных споров указанная норма Трудового кодекса также будет признана не соответствующей Конституции России, не подлежащей применению.

Трудовой кодекс также кодифицировал положения Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» о срочном трудовом договоре проректоров (срок совпадает со сроком окончания полномочий ректоров), а также о возможности пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет учредителем по представлению ученого совета высшего учебного заведения. Для проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) также продление срока пребывания в должности осуществляется ректором вуза по представлению ученого совета.

В ст. 333 ТК РФ установлена продолжительность рабочего времени для педагогических работников, и здесь необходимо обратиться к ст. 91 ТК, установившей понятие рабочего времени. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (часть 1 ст. 333 ТК). Данная норма обязательна как для государственных и муниципальных образовательных учреждений, так и для негосударственных. Превышение установленной нормы рабочих часов является сверхурочной работой, подлежащей оплате в повышенном размере, установленном ст. 152 ТК РФ. Игнорирование руководителем учебного заведения по повышенной оплате сверхурочных работ позволяет ставить вопрос об ответственности, предусмотренной ст. 236 ТК РФ, за задержку заработной платы и иных выплат.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, согласовывается между работником и работодателем в трудовом договоре, «может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством Российской Федерации» (часть 2 ст. 333 ТК РФ).

Для педагогических работников вузов установлено ограничение – не более 900 часов – Типовым положением «Об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства РФ № 264 от 5 апреля 2001г[19]. для педагогических работников средних специальных учебных заведений; 1440 часов – Типовым положением «Об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)», утвержденным Правительством РФ № 160 от 3 марта 2001 г.[20].

В общеобразовательных учреждениях учебная нагрузка верхним пределом не ограничена. Согласно пункту 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного

[19] Собрание законодательства РФ. 2001. № 16. Ст. 1595.
[20] Собрание законодательства РФ. 2001. № 17. Ст. 1034.

постановлением Правительства РФ № 196 от 19 марта 2001 г.[21], объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

В рассматриваемой ст. 333 ТК РФ вызывает вопросы ее часть 3, в которой указано, что *«в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации»*. Таким образом, приведенная формулировка уравнивает понятия «рабочее время» и «норма часов за ставку заработной платы», что не согласовывается со статьей 91 ТК РФ.

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статьей 333 ТК также предусмотрено право педагогических работников на работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности и специальности, в соответствии с порядком, устанавливаемым Правительством РФ (ст. 282 ТК).

4 апреля 2003 г. Правительство России приняло Постановление № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»[22], которым было предписано Министерству труда и социального развития РФ определить особенности работы по совместительству указанной категории работников. Последнее приняло такой документ своим постановлением от 30 июня 2003г. № 14 с аналогичным названием. Из его содержания вытекает, в частности, что педагогические работники вправе осуществлять педагогическую работу, выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время или в других организациях, в том числе и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами России установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Согласно ст. 283 ТК РФ, при приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель, разумеется, имеет право потребовать от претендента предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

Педагог может работать по совместительству не более 16 часов в неделю (это в том случае, если по его основной работе половина месячной нормы рабочего времени не превышает 16 часов). Для всех остальных педагогов работа по совместительству не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени, исчисляемой исходя из установленной продолжительности рабочей недели.

Согласно пункту 2 постановления Минтруда № 41, помимо работы по совместительству педагог может без ограничения выполнять[23]:

1) литературную работу без занятия штатной должности;

2) педагогическую работу с почасовой оплатой труда в объеме не более 300 часов в год;

3) консультирование в учреждениях не более 300 часов в год;

4) руководство аспирантами и докторантами, заведование кафедрой, руководство факультетом с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

5) педагогическую работу в одном и том же образовательном учреждении с дополнительной оплатой;

6) работу без занятия штатной должности в том же учреждении или организации (например, заведование кабинетами, лабораториями и отделениями, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство практикой учащихся);

7) работу в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов за ставку заработной оплаты педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

8) работу по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Оплата труда педагогов при работе по совместительству чаще всего устанавливается пропорционально отработанному времени. Однако в трудовом договоре могут предусматриваться и другие условия оплаты.

Если педагогу с повременной оплатой труда устанавливаются какие-то нормативные задания, то оплата производится за выполненный объем работ. Такой порядок оплаты труда совместителей предусмотрен статьей 285 ТК РФ.

Причем следует обратить внимание, что при исчислении среднего заработка педагогов, работающих в нескольких образовательных учреждениях, в расчет также включается оплата по совместительству. Так предусмотрено в п. 12 Положения об условиях работы по совместительству, утвержденного положением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 9 марта 1989 г. № 81/604-К-3/6-84.

Согласно ст. 287 ТК РФ, педагоги-совместители имеют право на получение всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций.

Это, в частности, означает, что педагоги-совместители имеют право на получение ежемесячной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, предусмотренные п. 8 ст. 55 Закона РФ об образовании, а учителям информатики назначается еще и доплата за вредные условия труда за дисплеями ЭВМ. Эта доплата предусмотрена Положением о порядке установления доплат за неблагополучные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР (утверждено приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579).

Педагогам-совместителям не предоставляются только компенсации, которые связаны с совмещением работы с обучением, поскольку эти компенсации предоставляются им по основному месту работы.

Педагоги-совместители имеют право на оплачиваемый отпуск, который предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Причем если на работе по совместительству работник еще не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

Как известно, педагоги имеют удлиненный отпуск, продолжительность которого зависит от занимаемой дол-

[21] Собрание законодательства РФ. 2001. № 13. Ст. 1252.
[22] Собрание законодательства РФ. 2003. № 15. Ст. 1368.
[23] С согласия работодателя педагог может выполнять работы, указанные в пунктах 2 – 7, в основное рабочее время.

жности и вида образовательного учреждения.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска педагога меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника вправе предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК), продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

Педагогические работники одной и той же должности могут иметь различную продолжительность отпуска. Это зависит от вида образовательного учреждения, в котором они работают.

Продолжительность отпуска для педагогов утверждена Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в педагогических учреждениях».

В Приложении к указанному Постановлению указан перечень образовательных учреждений, продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска по каждой категории должностей педагогических работников. Например, ректорам (директорам), проректорам, профессорско-преподавательскому составу, методистам, ученым секретарям и другим работникам вузов отпуск установлен продолжительностью 56 календарных дней.

Помимо ежегодного основного удлиненного отпуска педагогические работники образовательного учреждения имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Эта норма продублирована из Федерального закона «Об образовании» (п. 5 ст. 55). Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Министерством образования РФ от 7 декабря 2002 г. № 3570 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года[24].

Указанное Положение действует только в отношении педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразования России (ныне Министерство образования и науки РФ) или в отношении которых оно осуществляло полномочия учредителя, а ныне соответственно их осуществляет Министерство образования и науки РФ[25]. Иными словами, указанное Положение распространяется практически на все государственные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, кроме переданных в государственную собственность регионов (их учредителями стали региональные органы управления образованием), а также на ряд образовательных школ и других образовательных учреждений.

В соответствии с указанным Положением в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы на государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к указанному Положению.

Продолжительность такого стажа устанавливается по записям в трудовой книжке, другим надлежаще оформленным документам.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в т. ч. время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на этой работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда он находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

В Положении предусмотрены случаи, когда стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается, если перерыв в работе не превысил определенного периода.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится на деятельности образовательного учреждения отрицательно.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и некоторые другие вопросы определяются уставом образовательного учреждения.

В ст. 336 Трудового кодекса РФ, помимо предусмотренных им оснований, в частности, указаны дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками. Таковыми являются:

1) повторное, в течение одного года, грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Указанные основания прекращения трудового договора вытекают из характера их труда.

Что касается первого пункта ст. 336 ТК РФ, то в уставе образовательного учреждения может быть непосредственно предусмотрен перечень грубых нарушений устава.

Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работ-

---

[24] БНА РФ. 2001. № 11.

[25] Также см.: Бочарникова М.А. Указ. Соч. С. 686 – 688.

ником обязанностей, предусмотренных уставом.

Вопрос о том, является ли нарушение грубым, решается руководителем того или иного образовательного учреждения.

Необходимо также иметь в виду, что в соответствии с п. 2 ст. 55 Закона об образовании дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него письменной жалобе. Хотя жалобы должны быть переданы данному педагогическому работнику.

Особым основанием увольнения педагогического работника может служить применение методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.

Физическое насилие выражается в умышленном принудительном физическом воздействии, причиняющем боль и физическое страдание потерпевшему.

Психическое насилие может проявляться в форме оскорблений, угроз, негативно влияющих на психику обучающегося воспитанника и приносящих ему нравственные страдания, унижающие его честь и достоинство[26].

Установить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и т.д.

Отметим, что ст. 79 ТК РФ обязывает работодателя расторгнуть срочный договор с работником по его окончании с предупреждением об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

В соответствии с п. 13 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации основанием для прекращения трудовых отношений является только: непредставление работником заявления для участия в конкурсном отборе;

■ если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала).

Трудовой договор с научно-педагогическим работником может быть досрочно расторгнут по инициативе вуза на общих основаниях в соответствии со ст. 81 ТК РФ. Согласно п. 14 Положения, процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником по несоответствию занимаемой должности в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом вуза.

Как и все другие работники, заключившие срочный (до 5 лет) трудовой договор, преподаватели и научные работники вуза вправе расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) или по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

[26] Подробно, например, см.: Анисимов А.Л. Честь, достоинство, деловая репутация: правовая защита. М., 2004.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ

А.И. Орлов, кандидат юридических наук, профессор, ректор Международной академии развития бизнеса

- ☑ **НОВАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА**
- ☑ **ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА**
- ☑ **ЧЕМ РУКОВОДИТЕЛЬ МОЖЕТ ПОМОЧЬ СЕБЕ САМ?**
- ☑ **КАК МОЖНО МИНИМИЗИРОВАТЬ ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА?**
- ☑ **КАК РАСШИРИТЬ ПРЕДЕЛЫ ОГРАНИЧЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ МАТЕРИАЛЬНЫЙ УЩЕРБ?**
- ☑ **ОСОБЕННОСТИ ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА ЛИЦАМИ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧЕН ДОГОВОР О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**
- ☑ **ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА ПРИ КОЛЛЕКТИВНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**
- ☑ **ИСЧИСЛЕНИЕ РАЗМЕРА УЩЕРБА С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**
- ☑ **ЧТО ДОЛЖЕН ПРЕДПРИНЯТЬ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРИ ПРИЧИНЕНИИ УЩЕРБА РАБОТНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ?**
- ☑ **КАК ДОЛЖЕН ПОСТУПАТЬ РУКОВОДИТЕЛЬ В СЛУЧАЯХ, КОГДА ВЗЫСКАНИЕ УЩЕРБА ВХОДИТ В ЕГО КОМПЕТЕНЦИЮ?**
- ☑ **КАК РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЛЖЕН ОТБИРАТЬ РАБОТНИКОВ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ НА УЧЕБУ ЗА СЧЕТ ОРГАНИЗАЦИИ?**
- ☑ **ПОЗИЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ВОПРОСА О ВОЗМЕЩЕНИИ УЩЕРБА С РАБОТНИКОВ ОРГАНОМ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Огромный интерес и большую практическую значимость имеют нормы, внесшие изменения в порядок и условия привлечения к полной материальной ответственности руководителей организаций за ущерб, причиненный ей их виновными действиями.

Во-первых, в Трудовом кодексе Российской Федерации появилась новая, по смыслу очень сходная с аналогичными нормами гражданского и налогового права статья 236 ТК РФ, которая предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Во-вторых, другая новая статья 277 ТК РФ предусматривает полную материальную ответственность руководителя организации за убытки, причиненные организации.

КТО «КРАЙНИЙ» В ЛЮБОЙ СИТУАЦИИ?

Исходя из толкования содержания закрепленной нормы представляется, что любой вид ущерба, причиненный организации, в конечном итоге может быть возмещен за счет руководителя организации. А это значит, что если в организации работники, причинившие ущерб, не будут его полностью возмещать, то у собственников возникает право требовать полного возмещения лично с руководителя. И если по отношению к работникам организации допускается возможность прощения, освобождения его от материальной ответственности полностью или частично с учетом конкретных обстоятельств, то относительно руководителя ТК прямо не закрепляет норму, которая позволяла бы собственнику частично или полностью по своему усмотрению освобождать руководителя от материальной ответственности.

Поэтому руководитель поставлен в несоизмеримо менее выгодные условия в части возмещения по сравнению с работником, который имеет целый ряд послаблений, норм, позволяющих освободить его от материальной ответственности за при-

чинение ущерба либо снизить размер взыскания.

В новом Трудовом кодексе РФ, на наш взгляд, допущена подмена понятий. Представляется, что ущерб может быть причинен не пользователю, а собственнику имущества. Используемые формулировки были приемлемы, когда существовала общенародная, государственная собственность, где работодатель сочетал в себе функции работодателя и распорядителя. В настоящее же время ущерб причиняется не работодателю, поскольку в его лице может выступать наемный директор, не имеющий доли собственности в организации, а собственнику, который может и не состоять в трудовых отношениях с организацией, которой работник причинил ущерб, или акционерам, которым будет уменьшен размер дивидендов.

Поэтому речь должна идти о причинении ущерба организации либо собственнику, а не работодателю, каковым выступает руководитель организации. Аналогичное положение складывается с порядком возмещения морального вреда. Если третьи лица либо работники организации потребуют возмещения морального вреда с организации и иск будет удовлетворен, у нее образуются прямые убытки, которые также могут быть востребованы собственниками с руководителя организации. В связи с чем возникает ситуация, что все виды ущерба и убытков, причиненных организации, тесно взаимосвязаны в той части, что в случае их не возмещения конкретными виновниками, руководитель становится тем «крайним», с которого можно взыскать всю оставшуюся не возмещенную часть ущерба.

Единый баланс организации слепо и без эмоций фиксирует все виды убытков, трансформируя их из производственных проступков отдельных лиц в конкретные цифры причиненных организации убытков.

Поэтому руководитель организации должен помнить, что все структурные подразделения организации, все работники и все виды причиненного ущерба – это сообщающиеся сосуды, которые в конечном итоге независимо от того, кто причинил ущерб и в какой форме, в случае его невозмещения или неполного возмещения, могут тяжким бременем лечь на руководителя. Руководитель должен помнить, что над ним постоянно висит дамоклов меч быть привлеченным к возмещению убытков по «полной программе», и предпринимать все меры контроля за своевременным выявлением и возмещением всех случаев ущерба, причиненного организации.

Во всех изданных комментариях к новому Трудовому кодексу Российской Федерации, с которыми автору настоящей работы удалось ознакомиться, данный вопрос о взаимосвязи всех видов ущерба и об особой, скажем, повышенной ответственности руководителя специально в таком контексте не рассматривался, хотя он имеет чрезвычайно важное значение как для судеб руководителей всех российских организаций, так и для их финансового положения.

Именно поэтому представляется необходимым, анализируя нормы, предусматривающие полную материальную ответственность руководителя организации, рассмотреть все возможные виды ущерба и их взаимосвязь между собой с целью представления четкой картины этой взаимосвязи и взаимозависимости.

В связи с чем в настоящей статье анализируются не только нормы, прямо предусматривающие полную материальную ответственность руководителя и материальную ответственность работников организации, а также порядок возмещения морального вреда в их взаимосвязи и взаимозависимости.

НОВАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Статья 236 ТК РФ устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Таким образом, размер выплат, указанный в данной статье, по соглашению сторон может быть увеличен. Уменьшение же его будет влечь ущемление прав работников и в силу этого не может быть закреплено в коллективном или трудовом договоре, как средство защиты администрации от обязательности указанных платежей при просрочке выплаты заработной платы.

Представляется, что в коллективном договоре может быть закреплен не только размер процентной ставки, на основании которой должно производиться возмещение ущерба, но и размер индексации, что в настоящее время уже практикуется в отдельных российских коммерческих организациях.

Указанная в ТК статья возлагает ответственность, в данном случае имущественную, на работодателя, каковым является юридическое лицо. Однако после присуждения судом указанных сумм в пользу конкретных работников организации и их выплаты у нее, естественно, образуются убытки, которые должны возмещаться уже не в рамках трудового, а гражданского права. Учредители и акционеры вправе потребовать возмещения. Кто же в этом случае становится ответственным перед учредителями? Юридическое лицо? Но это аморфное образование, «фикция», которому не присущи качества физического лица, наделенного мышлением, способного принимать управленческие решения и обладающего для этого специальной компетенцией, наделенного ею собственниками имущества юридического лица или их управомоченными лицами.

Еще до принятия нового Трудового кодекса и внесения в него указанных изменений, порядок возмещения ущерба с руководителя организации, в частности руководителей хозяйственных обществ, как наиболее распространенной организационно-правовой формы осуществления предпринимательской деятельности был установлен соответствующими законами. В них указывается, что руководитель возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральным законом. Так, в соответствии с п. 2 ст. 71 ФЗ «Об акционерных обществах» единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами. Аналогичная ответственность установлена для руководителей обществ с ограниченной ответственностью (ст. 44 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»).

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Еще более конкретную «привязку» к нормам гражданского права предусматривает статья 277 ТК РФ, где говорится, что под прямым действительным ущербом, возмещаемым теперь уже руководителем, понимаются убытки, причиненные организации. При этом расчет этих убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. А в соответствии с п. 2 ст. 15 ГК РФ в состав убытков включаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Если причинитель убытков получил в результате своих неправомочных действий доходы, организация вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы. Таким образом, существовавшие ранее в Кодексе ограничения по возмещению прямого действительного ущерба работниками и руководителями в рамках трудовых отношений в отношении руководителей организаций сняты полностью. И теперь руководитель несет всю полноту материальной ответственности за любые виды убытков, причиненных организации. Также следует констатировать, что существовавшая в условиях преимущественно государственной собственности конструкция юридического лица, принимавшая на себя все ущербы и не перекладывавшая до настоящего времени бремени возмещения убытков на руководителя, изменилась, и существенно. Если учредители продолжают нести по обязательствам хозяйственных обществ в случае причинения этими обществами убытков другим организациям ограниченную ответственность в рамках гражданского законодательства, которая ограничивается их долей в уставном капитале обществ, то руководители отныне в рамках трудовых отношений несут ответственность полную, что делает ее, по существу, беспредельной и должно побудить их к размышлениям о возможном нелегком будущем в этой части.

ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА

Произошла дополнительная регламентация порядка и размеров возмещения работникам морального вреда. В частности, в статье 237 ТК РФ закреплено, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Однако эта норма не уточняет очень существенный момент: определяется ли этот размер заранее, исходя из возможных видов морального вреда, либо в момент его причинения. Представляется, что соглашения в этом вопросе достичь довольно сложно. А при не достижении согласия предусмотрена передача материалов в суд, который должен установить факт причинения морального вреда и размеры его возмещения. Однако в связи с отсутствием наработанной методики определения морального вреда представляется, что, несмотря на попытку урегулировать эти вопросы, все возвратится к тому положению, которое существует в настоящее время. Сейчас же суды нередко отказывают в возмещении морального вреда, требуя документального подтверждения расходов на лечение от его последствий и иных обоснований, которые работник не всегда может представить, и поэтому не получает в суде соответствующего удовлетворения своих интересов. Представляется, что закрепление конкретных размеров возмещения морального вреда могло бы, с одной стороны, конкретизировать их случаи, с другой – заранее определить примерные пределы возможного возмещения. Поэтому у сторон трудового договора возникают полностью противоречивые интересы. Работник заинтересован в компенсации максимального размера, руководитель, наоборот, был бы рад записать, что моральный вред вообще не взыскивается. Поэтому в условиях рыночных отношений данная сумма становится предметом торга. Или же следует установить фиксированный либо ранжированный размер морального вреда, подлежащего возмещению, должен быть закреплен в коллективном договоре.

ЧЕМ МОЖЕТ САМ СЕБЕ ПОМОЧЬ РУКОВОДИТЕЛЬ?

В связи с тем, что руководитель новым ТК поставлен явно в невыгодные условия в части возмещения ущерба по сравнению с работником, обстоятельства вынудят его искать всевозможные способы защиты от предъявления к нему предложений и исков о возмещении ущерба. Чем может защитить себя руководитель организации в условиях нового законодательства? Какие нормы и как использовать с целью защиты? Представляется, что с этой целью руководитель должен очень хорошо изучить основные положения ТК в части, регулирующей порядок и условия привлечения к ответственности, и все взаимосвязанные с этим вопросы.

В первую очередь представляется необходимым усвоить, что ТК предусматривает материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Следовательно, возмещать его должен не руководитель, а конкретный виновник, поскольку бережное отношение к имуществу работодателя причислено к основным обязанностям работника (ст. 21 ТК).

В помощь руководителю в новом ТК содержится легальное определение прямого действительного ущерба, которое отсутствовало в КЗоТе. Кроме того, предусмотрена возможность регрессного иска работодателя к работнику применительно к ст. 1068 ГК РФ, которая устанавливает ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником. В соответствии с п. 1 ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им ущерба иным лицам. При этом материальная ответственность работника за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, возможна лишь на основании факта причинения ущерба и при одновременном наличии трех условий: противоправных действий (бездействия) работника; вины работника; причинной связи между действиями (бездействием) работника и наступившим ущербом. Действия работника признаются противоправными, если их совершение запрещено законами, иными нормативными правовыми актами, приказами и распоряжениями работодателя. Особо следует

иметь в виду, что работник должен нести ответственность, когда ущерб причинен не только его действием, но и бездействием, поскольку и то, и другое признаются противоправными, если он не совершил тех действий, которые обязан был совершить в соответствии с требованиями указанных актов.

ТК требует, чтобы вина работника в причинении ущерба была доказана работодателем.

Поэтому руководитель должен создать в организации четкую систему фиксации фактов причинения любых видов ущерба и четкого и оперативного порядка расследования причин совершенных нарушений и установления размера ущерба.

При коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба для освобождения от такой ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ст. 245 ТК). Форма вины работника (умысел или неосторожность) влияет на размеры взыскиваемого ущерба (п. 3 ст. 243 ТК).

Согласно п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. № 1 (с изм. на 25 октября 1996 г.), работник признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась в конкретной ситуации, он принял все меры для предотвращения ущерба. Следует иметь в виду, что к материальной ответственности могут привлекаться как непосредственные причинители вреда, так и те, кто создал условия, способствующие его причинению (руководитель организации или ее структурного подразделения, его заместители). При этом непосредственный причинитель вреда обязан возместить ущерб в пределах, установленных ТК.

Если ущерб полностью возмещается непосредственными причинителями вреда, это исключает материальную ответственность лиц, способствующих причинению ущерба, к которым могут применяться другие меры воздействия (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15) (с изм. на 29 марта 1991 г.).

В части ущерба, не возмещенного его непосредственным причинителем, могут быть привлечены к участию в деле и к материальной ответственности в размере среднего заработка по каждому случаю ущерба должностные лица, виновные в неправильной постановке учета и хранения материальных ценностей, непринятии мер к предотвращению хищений, уничтожению, порчи материальных ценностей, если ущерб возник по вине не только ответчика, но и должностного лица (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г.).

То есть в данном случае к ответственности может быть привлечен не руководитель, а должностные лица, непосредственно руководившие конкретными работниками.

КАК МОЖНО МИНИМИЗИРОВАТЬ ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА РУКОВОДИТЕЛЕМ?

Руководитель должен знать о том, что он отвечает не за все виды ущерба. Закон предусматривает освобождение любого лица, в том числе руководителя, от ответственности, в тех случаях, когда наступают обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Какие это случаи?

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

Данная статья также исключает материальную ответственность работника, если ущерб, нанесенный им имуществу работодателя, возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, необходимой обороны либо стал результатом невыполнения работодателем своих обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Комментируя указанную норму, целесообразно дать определение применяемых в ней понятий. К условиям непреодолимой силы относятся стихийные бедствия, технологические катастрофы и иные чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства.

Нормальным хозяйственным риском признаются действия работников, соответствующие современным знаниям и опыту, ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, когда приняты меры для предотвращения ущерба и когда объектом риска являются материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Под *крайней необходимостью* понимаются случаи, когда вред причиняется имуществу для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами (ст. 39 УК РФ).

Необходимой обороной признается защита личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства (ст. 37 УК РФ).

Статья 240 ТК РФ закрепляет право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. В ней говорится о том, что работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. То есть решение этого вопроса передано на усмотрение работодателя, но можно полагать, что в этом случае могут учитываться степень и форма вины, материальное положение работника, качество его прежней работы, его отношение к труду и т.п. Однако это право работодателя, то есть руководителя, но не его обязанность. Об этом также он должен помнить. Ибо все, что он простит, может быть к нему же и предъявлено собственником имущества.

Организации, не наделенные правом собственности на закрепленное за ними имущество, а основанные на праве хозяйственного ведения или оперативного управления, могут быть ограничены собственником в праве отказаться от взыскания ущерба с виновного работника.

Государственные и муниципальные предприятия должны руководствоваться в данном вопросе соответствующими нормативными правовыми актами. Так, в частности, п. 5.13 приказа Минфина РФ от 29 августа 2001 г. № 68н установлено, что недостачи и сверхнормативные потери драгоценных металлов и драгоценных камней не подлежат списанию на потери производства. Руководство организации должно привлечь к ответственности виновных лиц.

Что касается руководителя хозяйственных обществ негосударственной формы собственности, то он может себе позволить такую роскошь, не опасаясь, что прощенный ущерб придется возмещать самому, в двух случаях, либо если руководитель

сам является единоличным собственником имущества данной организации, либо он получил письменное согласие всех собственников на уменьшение либо отказ от взыскания.

В иных случаях, если он возьмет на себя такую инициативу, это чревато тем, что собственник не признает причину уважительной и взыщет этот ущерб с самого руководителя.

КАК РАСШИРИТЬ ПРЕДЕЛЫ ОГРАНИЧЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ МАТЕРИАЛЬНЫЙ УЩЕРБ?

Еще одна угроза, которой должен опасаться руководитель, – это закрепленные в статье 241 ТК РФ ограниченные пределы материальной ответственности работника. То есть по общим правилам если работник не является полностью материально ответственным по основаниям, указанным в законе, то за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Естественно, что у собственника, которому причинен многомиллионный ущерб, а возмещение произведено в размере нескольких тысяч рублей, возникает вопрос: «А кто же возместит остальной ущерб?» Это должны быть: либо иные должностные лица, непосредственно руководившие работой данного работника, либо руководитель, либо они вместе. Поэтому руководитель должен озаботиться поиском норм, защищающих его от материальной ответственности в случаях, когда работник прямо не подпадает под основания, позволяющие привлечь его к полной материальной ответственности. Поскольку ТК и другими федеральными законами предусмотрена в определенных случаях полная материальная ответственность работника, когда ущерб возмещается полностью, без каких-либо пределов и ограничений (ст. 242 – 245, 277 ТК), то руководитель должен знать и уметь применять на практике эти нормы, которые могут защитить его от возмещения ущерба, основным виновником причинения которого он не являлся.

Начнем анализ со статьи 242, предусматривающей основания полной материальной ответственности работника организации. Первая угроза – это несовершеннолетние работники, поскольку, согласно данной статье, в возрасте до восемнадцати лет они несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Если же они причинят ущерб в трезвом виде либо не удастся доказать, что ущерб причинен в вышеуказанных состояниях, привлечь к полной ответственности несовершеннолетнего невозможно. Следовательно, за их работой нужен особый контроль, а также возложение ответственности за их работу на должностных лиц, которые в случае недосмотра должны разделить участь привлекаемого к возмещению ущерба. Кроме того, лица моложе 18 лет не несут полной материальной ответственности в случае причинения ущерба при разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную), при причинении ущерба не при исполнении трудовых обязанностей и при недостаче ценностей, полученных ими по разовому документу (пп. 2, 7, 8 ст. 243 ТК). В то же время руководитель должен активно использовать нормы, предусмотренные статьей 243, предусматривающей случаи полной материальной ответственности.

Итак, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Здесь руководитель должен постараться организовать работу так, чтобы все ценные вещи и предметы передавались работнику по разовому документу, возлагающему на работника полную материальную ответственность. Поскольку этот документ позволит избежать необходимость доказывания многих других оснований, таких как находился или нет работник в каком-либо виде опьянения либо умышленно или по неосторожности причинил ущерб и т.п. Социальное партнерство должно предполагать как взаимную выгоду, так и взаимную ответственность;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами. Это новое основание, и здесь можно подстраховаться лишь тем, что вверять работнику только определенную часть информации, которая нужна ему по работе, а не всю без разбора. Во-вторых, документально оформлять это обязательство. И, в-третьих, в случаях утечки информации приложить все силы к доказыванию вины работника и причинной связи между утечкой информации и причиненным ущербом, что, как правило, бывает очень сложным делом;

8) причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. То есть применительно к этой категории достаточно внести данный пункт в трудовой договор.

Ответственность за недостачу ценностей, полученных по разовому документу, может наступить как за недостачу, так и за порчу ценностей, вверенных работнику. При этом следует помнить, что разовая доверенность выдается с согласия работника, которое он может и не дать. А принудительное возложение на него обязанности получать доверенность может быть им затем опротестовано. Поэтому здесь нужно проявить высокое искусство руководства и убеждения.

Следует иметь в виду, что умышленным причинением ущерба считается его причинение при наличии прямого

умысла (причинитель сознавал неправомерность своих действий (бездействий), предвидел возможность наступления ущерба для имущества работодателя) или косвенного умысла (причинитель осознавал неправомерность своих действий (бездействия), предвидел возможность наступления неблагоприятных последствий, не желал, но сознательно допускал эти последствия либо относился к ним безразлично).

При решении вопроса о возмещении ущерба в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения следует иметь в виду, что факт нахождения в таком состоянии должен быть доказан медицинским заключением и иными видами доказательств (ст. 81 ТК).

Материальная ответственность работника возникает только после вынесения обвинительного приговора по уголовному делу. Решение о взыскании с работника причиненного ущерба в полном размере выносится судом в результате рассмотрения гражданского иска в уголовном деле одновременно с приговором суда. Освобождение от уголовного наказания вследствие амнистии, помилования не является основанием для освобождения работника от полной материальной ответственности.

Полная материальная ответственность в соответствии с п. 5 комментируемой статьи не может быть возложена на работника, если его действия (бездействие) в силу малозначительности не представляют общественной опасности и вследствие этого не являются преступлением (ч. 2 ст. 7 УК РФ), а также если работник совершил общественно опасное деяние в состоянии невменяемости, т.е. не мог отдавать отчета в своих действиях или руководить ими вследствие хронической душевной болезни, временного расстройства душевной деятельности, слабоумия или иного болезненного состояния (ст. 11 УК РФ).

Ущерб при неисполнении работником трудовых обязанностей может быть нанесен работником, например, при выполнении с помощью оборудования, принадлежащего работодателю, работ для собственных нужд, использования водителем служебного автомобиля во внерабочее или рабочее время также для собственных нужд или для извоза.

Указанная статья содержит исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности.

Частью 4 ст. 6 ТК установлено, что законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не могут противоречить ТК. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК, то этот закон будет применяться только после внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК (ч. 9 ст. 5 ТК).

Таким образом, расширение перечня случаев материальной ответственности возможно только путем внесения дополнений в ТК.

КАКОВЫ ОСОБЕННОСТИ ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА ЛИЦАМИ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧЕН ДОГОВОР О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ?

Статья 244 ТК РФ устанавливает порядок заключения письменных договоров о полной материальной ответственности работников. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности может быть заключен не с любым работником, а только с работником, достигшим 18 лет, непосредственно обслуживающим денежные, товарные ценности, иное имущество, и при условии, что должность или работа такого лица предусмотрена в специальном перечне. Перечень должностей и работ, замещение и выполнение которых делает правомерным заключение с работником договора о полной материальной ответственности, утвержден постановлением Госкомтруда СССР № 447 и ВЦСПС № 24 от 28 декабря 1977 г. (с изм. на 14 сентября 1981 г.). В этот список включены такие должности, как заведующие кассами, заведующие кладовыми, камерами хранения, складами и их заместители, контролеры-кассиры, заведующие скупочными пунктами, заведующие секциями магазинов и их заместители, старшие товароведы и товароведы, непосредственно обслуживающие материальные ценности, заведующие предприятиями общественного питания и их заместители, заведующие производством, начальники цехов и их заместители, некоторые категории работников аптечных учреждений, заведующие хозяйством и коменданты зданий, осуществляющие хранение материальных ценностей, агенты по снабжению, экспедиторы, инкассаторы.

В перечень работ включены также работы по приему от населения платежей и выплате денег не через кассу, работы по обслуживанию торговых и денежных автоматов, работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей, работы по продаже товаров и их подготовке к продаже. При совмещении профессий договор может быть заключен, если одна из должностей предусмотрена перечнем. Перечень работ, как и перечень должностей, расширительному толкованию не подлежит. Так, не могут заключаться договоры о полной материальной ответственности с уборщицами, дежурными по гостинице, сторожами и бухгалтерами складов, которым материальные ценности непосредственно не вверяются.

Индивидуальные трудовые договоры о полной материальной ответственности в организациях можно заключать, используя в качестве образца Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденный Госкомтрудом СССР № 447 и ВЦСПС № 24. В этом договоре указаны основные обязанности работодателя и работника по сохранности товарно-материальных ценностей. Работодатель, в частности, обязан создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы, проводить инвентаризацию материальных ценностей, а работник – бережно относиться к переданному имуществу и своевременно сообщать работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности материальных ценностей, должен участвовать в инвентаризации ценностей. Полная материальная ответственность работника по договору возникает лишь за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности ценностей вследствие их порчи либо недостачи, и только при наличии условий,

установленных ст. 233 ТК. Ущерб, причиненный работником иными действиями, влечет его материальную ответственность на общих основаниях.

Следует иметь в виду, что ТК расширил по сравнению с действовавшим законодательством перечень категорий работников, с которыми допускается заключение индивидуального договора о материальной ответственности. К таким работникам ТК относит работников религиозных организаций, с которыми договор о полной материальной ответственности может быть заключен в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК), а также заместителей руководителя организации и главного бухгалтера (ч. 2 ст. 243).

ЧТО ДОЛЖЕН ИМЕТЬ В ВИДУ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРИ ВОЗМЕЩЕНИИ УЩЕРБА ПРИ КОЛЛЕКТИВНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ?

Статья 245 предусматривает основания и условия установления коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба. В частности, такая форма ответственности устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности может быть заключен только если все члены бригады являются совершеннолетними (ст. 244 ТК). Кроме того, работы должны выполняться членами бригады совместно. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, и Типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 (с изм. на 22 июня 1989 г.). Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, в основном совпадает с Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться индивидуальная полная материальная ответственность. Типовой договор предусматривает основные права и обязанности бригады и работодателя. Каждый из членов бригады должен дать согласие на введение коллективной материальной ответственности.

В соответствии с п. 18 Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю, распределяется между членами данного коллектива (бригады) пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. При причинении ущерба вина каждого члена коллектива (бригады) презюмируется, то есть бремя доказывания своей невиновности лежит на самом работнике.

При привлечении членов бригады, заключивших договор о коллективной (бригадной) ответственности, необходимо проверять, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, и принимать меры для привлечения к участию в деле всех членов коллектива (бригады), работавших в период возникновения ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена бригады. При этом следует иметь в виду то обстоятельство, что бригада принимает на себя полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате необеспечения ею сохранности материальных ценностей.

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым членом бригады, надлежит учитывать, что сумма взыскания устанавливается пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически проработанному в составе бригады времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. № 1) (с изм. на 25 октября 1996 г.).

ЧТО ДОЛЖЕН УЧИТЫВАТЬ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРИ ИСЧИСЛЕНИИ РАЗМЕРА УЩЕРБА С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА?

Статья 246 предусматривает порядок определения размера причиненного ущерба. При утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

В отличие от ст. 128 КЗоТ в указанной статье в основу установления размера ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, положены рыночные цены, а стоимость имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа определена как минимум взыскиваемого ущерба.

Рыночные цены могут быть установлены на основании справок торгующих или снабженческих организаций об уровне цен, сведений об уровне цен, опубликованных в средствах массовой информации, а также экспертных заключений о рыночной стоимости товаров. Во второй

части статьи воспроизведено содержание ст. 255 КЗоТ. Предусмотрена возможность установления федеральным законом особого порядка определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный ущерб.

Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» предусмотрел повышенную материальную ответственность (в размере 100-кратного прямого действительного ущерба), если неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей привело к хищению или вызвало недостачу наркотических средств или психотропных веществ (п. 6 ст. 59 Закона).

Что должен предпринять руководитель при причинении ущерба работниками организации?

Статья 247 устанавливает обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК. Статья устанавливает обязанность работодателя до принятия решения о возмещении ущерба провести проверку для установления размера ущерба и причин его возникновения, желательно с участием экспертов, потребовать от работника письменного объяснения в связи с возникновением ущерба. Работник и (или) его представитель вправе знакомиться с материалами проверки и обжаловать их путем обращения в государственную инспекцию труда и (или) в суд.

Следует обратить внимание на то, что ТК требует в обязательном порядке истребовать от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба. Эта норма является важным дополнением к порядку взыскания ущерба (ст. 248 ТК).

КАК ДОЛЖЕН ПОСТУПАТЬ РУКОВОДИТЕЛЬ В СЛУЧАЯХ, КОГДА ВЗЫСКАНИЕ УЩЕРБА ВХОДИТ В ЕГО КОМПЕТЕНЦИЮ?

Статья 248 регулирует порядок взыскания ущерба, устанавливая, что взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя.

Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке. При этом руководителю важно не пропустить срок обращения в суд с иском о взыскании с работника материального ущерба, который допускает обращение в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. При пропуске по уважительной причине он может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК).

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. Однако в этом случае возникает вопрос о необходимости согласования рассрочки с собственником, поскольку данные средства выходят из оборота, чем предприятию причиняются убытки. Работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю, по его распоряжению новым ТК характеризуется большей многовариантностью, чем это было раньше. Так как уже упоминалось, по соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. Увеличен срок, в течение которого работодатель вправе произвести взыскание с виновного работника (с двух недель до одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба).

Бесспорный порядок взыскания причиненного работником ущерба властью работодателя допускается (как при ограниченной, так и при полной ответственности работника), если сумма вреда не превышает среднего месячного заработка, работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб и не истек месячный срок со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба. Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию, превышает средний заработок работника и работник не согласен его добровольно возместить, а также в случае пропуска установленного месячного срока, в течение которого работодатель вправе самостоятельно взыскать с работника ущерб в пределах ограниченной материальной ответственности, то взыскание ущерба осуществляется только через суд. В случае прекращения трудовых отношений виновного работника с работодателем, которому причинен ущерб, вопрос о взыскании ущерба решается в судебном порядке.

Следует подчеркнуть, что возмещение ущерба в рамках трудовых отношений – самостоятельный вид юридической ответственности и производится независимо от привлечения (или непривлечения) работника к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

КАК РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЛЖЕН ОТБИРАТЬ РАБОТНИКОВ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ НА УЧЕБУ ЗА СЧЕТ ОРГАНИЗАЦИИ?

Статья 249 предусматривает возможность возмещения затрат, связанных с обучением работника. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. То есть статья решает вопрос о возмещении работодателю затрат, понесенных в связи с направлением работника на обучение за счет средств работодателя, если работник увольняется по собственной инициативе до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника.

Из ее содержания следует, что если работник увольняется по уважительной причине, например в связи с сокращением численности или штата работников организации, то возмещение работником затрат работодателя на его обучение не производится.

В случае отказа работника добровольно возместить затраты, понесенные работодателем, спор решается в судебном порядке. Здесь также следует детально оговаривать условия и причины, признаваемые уважительными, с тем, чтобы после увольнения работника собственник не предъявил к руководителю иска о возмещении затрат на обучение в связи с неуважительностью, по его мнению, причины увольнения.

Вопрос о возмещении работодателю расходов в случае невыполнения учеником своих обязательств по ученическому договору регулируется ст. 197, 207 ТК.

КАКУЮ ПОЗИЦИЮ ДОЛЖЕН ЗАНИМАТЬ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ВОПРОСА О ВОЗМЕЩЕНИИ УЩЕРБА С РАБОТНИКОВ ОРГАНОМ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ?

Статья 250 ТК РФ предусматривает возможность снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. В то же время такую возможность относительно руководителя со стороны собственников, как это зафиксировано в отношении работника, ТК прямо не устанавливает. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, может быть снижен органом по рассмотрению трудовых споров с учетом не только степени, но и формы вины работника.

И здесь снова возникает угроза того, что не взысканная с виновного работника часть ущерба может быть взыскана собственниками с руководителя.

Аналогичные меры может применить непосредственно суд по отношению к руководителю, хотя ТК, подчеркнем еще раз, такой нормы не предусматривает. Применение второй части указанной статьи требует понимания того, какие преступления совершаются с корыстной целью. Корысть – это один из мотивов преступного деяния, состоящий в стремлении к наживе. Это может быть кража, мошенничество, обман и злоупотребление доверием, коммерческий подкуп, получение взятки и т.п. Преступления, совершенные по неосторожности, не могут иметь корыстных мотивов.

С учетом изложенного напрашивается вывод о необходимости детальной внутрифирменной правовой регламентации порядка сохранности имущества организации, а при причинении ущерба – необходимости оперативного расследования, выявления конкретных виновников и полного взыскания ущерба за счет конкретных виновников.

Все убытки, возмещения которых руководитель не сможет добиться с конкретных виновников, потенциально могут быть предъявлены для возмещения собственниками именно ему.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ ГРАЖДАН

И.С. Викторов, кандидат юридических наук, заслуженный юрист Российской Федерации, заведующий научно-исследовательским сектором НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ;
Ж.В. Жирова, аспирантка НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ

☑ **ЗА КАКИЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПРЕДУСМОТРЕНА АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ?**
☑ **К КОМПЕТЕНЦИИ КАКИХ ОРГАНОВ ОТНЕСЕНО РАССМОТРЕНИЕ ДЕЛ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ?**
☑ **РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЙ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**
☑ **ПРОБЕЛЫ В АДМИНИСТРАТИВНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

В связи с введением в действие с 1 июля 2002 года нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях представляется необходимым более подробно рассмотреть нормы, предусматривающие административную ответственность за нарушение трудовых прав граждан, а также некоторые связанные с этим вопросы прокурорского надзора.

Дисциплинарный проступок необходимо отличать от административного правонарушения. Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Согласно ***ст. 2.1 КоАП РФ, административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность.***

Следует подчеркнуть, что ненадлежащее виновное неисполнение работником трудовых обязанностей может быть одновременно дисциплинарным проступком и административным правонарушением.

Например, водитель при исполнении трудовых обязанностей нарушил правила дорожного движения и совершил аварию. В данном случае он может быть привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности, а специально уполномоченными на то органами и к административной ответственности.

Административная ответственность за правонарушения непосредственно в области трудовых правоотношений предусмотрена в десяти статьях главы 5 КоАП РФ (административные правонарушения, посягающие на права граждан). ***Объектами названных правонарушений в основном являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных нормами законодательства о труде и об охране труда; заключения коллективного договора либо соглашения; выполнения указанных в них обязательств, в том числе достигнутых в примирительных процедурах; увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки; нарушения прав инвалидов в области трудоустройства и занятости; сокрытия страхового случая.***

В определенной мере, исходя из изложенного, законодателем отнесены к административным правонарушениям в сфере труда и охраны труда такие, как:

– нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ);

– уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора (ст. 5.28 КоАП);

– непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29);

– необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30);

– нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31);

– уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32);

– невыполнение соглашения (ст. 5.33);

– увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34);

– нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости (ст. 5.42);

– сокрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП РФ).

Названные нормы КоАП РФ предусматривают административное наказание в виде штрафа, налагаемого на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ, на должностных лиц – от 5 до 50 МРОТ, на рабо-

тодателей – от 10 до 50 МРОТ, на юридических лиц – от 50 до 100 МРОТ. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Кроме того, представляется, что сферу трудовых правоотношений затрагивают также и другие административные правонарушения, за совершение которых КоАП РФ предусмотрена административная ответственность. По нашему мнению, к ним следует отнести:

– отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме (ст. 5.7);

– нарушение правил привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (ст. 18.10);

– незаконная деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей (ст. 18.13);

– самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора (ст. 20.26).

К компетенции каких органов отнесено рассмотрение дел о вышеназванных административных правонарушениях?

В главе 23 КоАП РФ указаны судьи, органы и должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях.

Согласно ст. 23.1 Кодекса, судьи рассматривают дела об административных правонарушениях в сфере труда и охраны труда, предусмотренных ст. 5.7 (отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме), частью 2 статьи 5.27 (нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение) и статьями 5.42 (нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости), 18.10 (нарушение правил привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы), 18.13 (незаконная деятельность по трудоустройству граждан РФ за границей) и ст. 20.26 КоАП РФ (самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального спора).

В соответствии с частью 1 ст. 23.12 Кодекса Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 ст. 5.27, статьями 5.28 – 5.34 и 5.44 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда, уклонение от участия в примирительных процедурах, в переговорах о заключении коллективного договора или соглашения, непредоставление для этого необходимой информации, отказ от заключения коллективного договора либо соглашения, нарушение или невыполнение обязательств по ним, увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, сокрытие страхового случая).

Согласно ч. 2 ст. 23.12 Кодекса, рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органов, указанных в части 1 данной статьи, вправе:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

2) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

При осуществлении надзора за законностью в деятельности государственных органов, наделенных административной юрисдикцией в области трудовых правоотношений, прокурору необходимо проверять наличие поводов к возбуждению данной категории дел, которые изложены в части 1 статьи 28.1 КоАП РФ. Таковыми являются:

1) непосредственное обнаружение должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы об административных правонарушениях, достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения;

2) поступившие из правоохранительных органов, а также из других государственных органов, органов местного самоуправления, от общественных объединений материалы, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения;

3) сообщения и заявления физических и юридических лиц, а также сообщения в средствах массовой информации, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения (за исключением административных правонарушений, предусмотренных частью 2 статьи 5.27 КоАП РФ).

Дело об административном правонарушении может быть возбуждено должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы об административных правонарушениях, только при наличии хотя бы одного из вышеназванных поводов и достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения.

Статьей 28.4 КоАП РФ на прокурора возложено возбуждение дел об административных правонарушениях в сфере трудовых правоотношений, предусмотренных ст. 5.7 (отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме) и 20.26 Кодекса (самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора).

В соответствии с частью 4 статьи 28.1 КоАП РФ дело об административном правонарушении считается возбужденным с момента:

– составления первого протокола о применении мер обеспечения производства по делу об административном правонарушении, предусмотренных статьей 27.1 Кодекса;

– составления протокола об административном правонарушении или вынесения прокурором постановления о возбуждении дела об административном правонарушении;

– оформления предупреждения или с момента наложения (взимания) административного штрафа на месте совершения административного правонарушения в случае, если в соответствии с частью 1 статьи 28.6 Кодекса протокол об административном правонарушении не составляется.

Частью 5 статьи 28.1 КоАП РФ предусмотрено, что в случае отказа в возбуждении дела об административном правонарушении при наличии материалов, сообщений, заявлений, указанных в пунктах 2 и 3 части 1 данной статьи, должностным лицом, рассмотревшим названные материалы, сообщения, заявления, выносится мотивированное определение об отказе в возбуждении дела об административном правонарушении.

Согласно ч. 1 ст. 28.3 КоАП РФ, протоколы об административных правонарушениях составляются должностными лицами органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях в сфере трудовых прав граждан в соответствии с главой 23 Кодекса, в пределах компетенции соответствующего органа.

Кроме того, протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 2 ст. 5.27 КоАП РФ, составляют должностные лица федеральной инс-

пекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда (п. 16 ч. 2 ст. 28.3 Кодекса). Протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 5.42 КоАП, вправе составлять должностные лица органов социальной защиты (п. 17 ч. 2 ст. 28.3 Кодекса). На должностных лиц органов внутренних дел (милиции) возложено составление протоколов об административных правонарушениях в сфере трудовых правоотношений, предусмотренных ст. 18.10 и 18.13 КоАП РФ (п. 1 ч. 2 ст. 28.3 Кодекса).

Протоколы об административных правонарушениях в области трудовых прав граждан, предусмотренных законами субъектов Российской Федерации, составляются должностными лицами, уполномоченными соответствующими субъектами Российской Федерации (ч. 6 ст. 28.3 Кодекса).

Практика прокурорского надзора показывает, что многие государственные органы в своей деятельности не обеспечивают всех правовых норм нового КоАП РФ при рассмотрении конкретных дел об административных правонарушениях. Причины нарушений административного законодательства обусловлены: во-первых, отсутствием опыта рассмотрения дел по нормам нового КоАП РФ; во-вторых, тем, что административная деятельность для таких государственных органов является далеко не единственным и не основным видом их функциональных обязанностей; в-третьих, отсутствием специализации кадров, поспешностью рассмотрения дел по упрощенной схеме, что, безусловно, порождает нарушения прав участников административного производства с прогнозируемым их ростом в дальнейшем.

Задача обеспечения надлежащего прокурорского надзора за законностью в деятельности государственных органов, наделенных административной юрисдикцией, принятием ими решений и постановлений и применении мер административной ответственности уполномоченными на то органами и должностными лицами имеет ***актуальное значение, обусловленное усложнением действующего законодательства, его существенного дополнения, увеличения размеров штрафных санкций и других новелл в законодательстве***.

Имеющиеся данные свидетельствуют о многочисленных нарушениях административного законодательства в деятельности государственных органов, общее количество которых ежегодно растет. При этом существенным образом нарушаются права граждан при издании, особенно в субъектах Федерации, нормативных правовых актов, противоправно устанавливающих административную ответственность. Значительное количество нарушений трудовых прав граждан из года в год допускается работодателями и руководителями организаций.

Так, государственными инспекциями труда за грубые нарушения законодательства о труде и охране труда в 1999 г. привлечено к административной ответственности (оштрафовано) около 38,9 тыс. руководителей и других должностных лиц организаций на общую сумму 23 млн руб.; в 2000 г. – 49,7 тыс. лиц на 34 млн руб.; за 2001 год – около 63 тыс. на 56 млн руб. соответственно; в 2002 году – 65 тыс. руководителей и должностных лиц на общую сумму более 66 млн руб. За грубые нарушения законодательства об оплате труда и нецелевое расходование бюджетных средств госинспекторами труда в 2002 г. оштрафовано более 11 тыс. руководителей и других должностных лиц организаций на общую сумму 11 млн руб.

Вместе с тем практика применения нового КоАП РФ показывает, что органами, уполномоченными составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях, в сфере трудовых прав граждан, при производстве по этим делам допускается большое число нарушений Кодекса, касающихся требований, предъявляемых к протоколам и постановлениям об административных правонарушениях (ст. 28.2 и 29.10), к порядку рассмотрения и объявления постановления по делу (ст. 25.1 и 29.11), к срокам рассмотрения дел об административных правонарушениях (ст. 29.6) и др.

Достаточно серьезные нарушения административного законодательства прокуратурой выявляются в деятельности органов, наделенных административной юрисдикцией, в области трудовых правоотношений. Наиболее распространенными из них являются:

– несоблюдение предусмотренных законом сроков давности;

– игнорирование норм административного законодательства, влекущее необоснованное привлечение граждан к административной ответственности либо противоправное освобождение виновных от установленной законом ответственности;

– привлечение к административной ответственности лиц, в действиях которых усматриваются признаки уголовно-наказуемых деяний;

– неправильная юридическая оценка совершенных правонарушений и неверное применение квалифицирующих признаков;

– отступление от требований по составлению протоколов и постановлений об административных правонарушениях (без указания необходимых сведений, без разъяснения прав и обязанностей всем участникам производства по делу и др.);

– нарушение установленного законом порядка административного расследования;

– неполное выявление всех обстоятельств, подлежащих выяснению по делу об административном правонарушении, в том числе смягчающих и отягчающих административную ответственность;

– игнорирование обстоятельств, исключающих производство по делу;

– нарушение порядка доставления и административного задержания граждан;

– упрощенная процедура рассмотрения материалов об административных правонарушениях;

– несоблюдение сроков рассмотрения дел об административных правонарушениях;

– неиспользование должностными лицами полномочий по доказыванию виновности правонарушителя и выяснения иных обстоятельств, имеющих значение для разрешения конкретных дел;

– нарушение подведомственности при рассмотрении некоторых категорий дел;

– применение штрафов ниже или выше установленных КоАП РФ размеров за конкретные виды правонарушений;

– непринятие всех предусмотренных законом мер по реальному взысканию наложенных штрафов;

– отступление от требований Кодекса по выявлению причин и условий, способствующих совершению административных правонарушений, в целях их последующего устранения и предупреждения.

Наибольшее количество таких нарушений выявлялось в подведомственных Федеральной инспекции труда территориальных госинспекциях труда, органах внутренних дел (милиции), в связи с чем прокурорами в соответствующие ведомства вносились представления об устранении нарушений и привлечении виновных лиц к предусмотренной законом ответственности.

Только по постановлениям прокуроров в 2002 году в административном порядке наказано 10 тыс. виновных должностных лиц за нарушения законов о труде, что на 17% больше, чем в 2001 году, из них 4,5 тыс. – за нарушение законов об охране труда (+31,6%), а за нарушение законов об оплате труда – 3,3 тыс. (+93,2%).

Для достижения наибольшей результативности в ходе проведения прокурорских проверок в основном следует выяснять, как органы административной юрисдикции контролируют соблюдение законов о трудовых правах граждан, особен-

но об охране труда и производственном травматизме, об оплате труда, а также как они реагируют на имеющиеся и выявляемые нарушения, в полном ли объеме применяют меры административного принуждения к пресечению, устранению и предупреждению правонарушений в сфере трудовых правоотношений.

Необходимо учитывать, что, согласно ст. 1.6 Кодекса, законность применения мер административного принуждения в связи с административным правонарушением обеспечивается следующими общими положениями:

– лицо, привлекаемое к административной ответственности, не может быть подвергнуто административному наказанию и мерам обеспечения производства по делу об административном правонарушении иначе как на основаниях и в порядке, установленных законом;

– применение уполномоченным на то органом или должностным лицом административного наказания и мер обеспечения производства по делу в связи с административным правонарушением осуществляется в пределах компетенции указанных органа или должностного лица в соответствии с законом;

– при применении мер административного принуждения не допускаются решения и действия (бездействие), унижающие человеческое достоинство.

Проверяя законность принятых решений органами, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях в области трудового законодательства, прокурору следует обращать внимание на полноту выяснения обстоятельств по делам об административных правонарушениях, сформулированных в ст. 26.1 КоАП РФ. В частности, установлению подлежат:

– наличие события административного правонарушения;

– лицо, совершившее противоправные действия (бездействие), за которые кодексом или законом субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность;

– виновность лица в совершении административного правонарушения;

– обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность;

– обстоятельства, исключающие производство по делу об административном правонарушении;

– иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, а также причины и условия совершения административного правонарушения.

Сведения о вышеназванных и других нарушениях законодательства можно получить в средствах массовой информации, из поступивших обращений в органы прокуратуры, в материалах проверок государственных инспекций труда, в нормативных правовых актах органов, наделенных административной юрисдикцией, непосредственно в делах о рассмотрении ими конкретных административных правонарушений и материалах административного производства, иных материалах и документах, необходимых для выяснения конкретных вопросов.

В зависимости от результатов проверки и характера выявленных нарушений прокурор:

– приносит протест на противоречащий закону акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо вышестоящему органу (должностному лицу) или обращается в суд;

– вносит представление в орган или должностному лицу, полномочным устранить нарушения закона;

– возбуждает производство по делу об административном правонарушении;

– обращается в суд с исковым заявлением о защите установленных законом трудовых прав граждан;

– объявляет должностным лицам предостережение в письменной форме о недопустимости нарушений закона.

При наличии оснований и признаков преступлений, предусмотренных соответствующими статьями Уголовного кодекса РФ в области охраны трудовых прав граждан, прокурор возбуждает уголовное дело.

Следует отметить, что особо важное значение в ходе проведения прокурорской проверки законности принятых органами административной юрисдикции решений по делам об административной ответственности в сфере трудовых правоотношений прокурору самому необходимо ориентироваться в вопросах ***разграничения преступлений и административных правонарушений***, их соотношения с соответствующими нормами ТК РФ, а также квалификации тех или иных административных правонарушений по конкретным статьям КоАП РФ.

Основное отличие административного правонарушения от преступления заложено в содержании ст. 14 УК РФ и ст. 2.1 КоАП РФ. Согласно ч. 1 ст. 14 УК РФ, преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным кодексом РФ под угрозой наказания. В части 1 ст. 2.1 КоАП РФ не содержится указания на общественную опасность административного правонарушения. Оно характеризуется как противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Законодатель в ст. 15 УК РФ исчерпывающе определил степени общественной опасности применительно к классификации преступлений, подразделив их на преступления небольшой и средней тяжести, тяжкие и особо тяжкие преступления.

В практической работе встречается немало сложностей, связанных с ***квалификацией*** ряда административных правонарушений в их соотношении с преступлениями. Поэтому особое внимание правоприменитель должен уделять выяснению всех обстоятельств, характеризующих состав правонарушения, личность правонарушителя, последствия противоправного деяния, вред и ущерб, причиненные гражданину, государству либо организации.

При этом необходимо учитывать, что не является административным правонарушением причинение лицом вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости (ст. 2.7 КоАП РФ), а также не подлежит административной ответственности физическое лицо, которое во время совершения противоправных действий (бездействия) находилось в состоянии невменяемости (ст. 2.8 Кодекса). Устанавливая административную ответственность за административные правонарушения, законодатель предусмотрел возможность освобождения об административной ответственности при малозначительности административного правонарушения (ст. 2.9 КоАП РФ).

Учитывая наибольшую ***распространенность нарушений законов о труде и об охране труда, за которые административная ответственность должностных лиц предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ***, представляется необходимым более предметно рассмотреть данную правовую норму. В ней, в частности, указано, что ***нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ. Совершение этих же нарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.***

Объектом правонарушений по рассматриваемой статье являются отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных трудовым законодательством. Объективная сторона правонарушения выражается в действиях или бездействии, направленных на нарушение или на невыполнение законодательства о труде и об охране труда.

Субъектом ответственности за данный проступок является работодатель (должностное лицо – руководитель организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности). Часть 2 данной статьи в качестве субъекта ответственности предусматривает лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. Кроме того, этот субъект косвенно определен в санкции ч. 2 ст. 5.27 Кодекса. Применение наказания в виде дисквалификации, согласно ст. 3.11 КоАП РФ, возможно лишь к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим. С субъективной стороны правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

Например, прокурор Октябрьского района г. Липецка вынес постановление о возбуждении дела об административном производстве в отношении индивидуального предпринимателя Г., который в нарушение ст. 303 ТК РФ не зарегистрировал в отделе труда администрации города трудовой договор, заключенный с продавцом киоска С. Кроме того, договор не соответствовал требованиям ст. 57 ТК РФ, так как не содержал условий труда и отдыха работника. Вопреки установленной ст. 91 ТК нормы С. длительное время работала по 14 часов в день. При увольнении работодатель не выплатил ей все причитающиеся суммы, чем нарушил ст. 140 ТК РФ. Поскольку в действиях Г. усматривался состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, прокурор направил постановление для рассмотрения в государственную инспекцию труда Липецкой области, согласно ст. 23.12 КоАП РФ.

В связи с длительной невыплатой заработной платы работникам СХПК им. М.И. Калинина и образовавшейся на 01.01.2003 г. задолженности на общую сумму свыше 1,2 млн руб. прокурор Чаплыгинского района вынес постановление о возбуждении дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении председателя вышеназванного СХПК В. и направил его для рассмотрения в государственную инспекцию труда Липецкой области.

Предусмотренная ч. 2 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях ***дисквалификация*** – одна из его новелл. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Например, прокурор г. Луховицы вынес постановление о возбуждении дел об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении руководителей ОАО «Мента» Шевцова и СПК «Красный Октябрь» Л. Поскольку ранее они уже привлекались к административной ответственности в виде штрафа за невыплату зарплаты, то судом названные руководители были дисквалифицированы сроком на 1 год. На этот срок они не вправе занимать руководящие должности.

Согласно ***ст. 5.28 КоАП, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ***.

Объектом данного правонарушения является порядок ведения коллективных переговоров о заключении, изменении или дополнении коллективного договора.

С объективной стороны рассматриваемое правонарушение может выражаться как в неправомерных действиях, так и бездействии, создающих различные препятствия ведению переговоров о заключении коллективного договора, соглашения, а также нарушающих установленный срок исполнения.

Следует иметь в виду, что в отличие от коллективного договора, который определен в статье 40 ТК РФ как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Поскольку работодатель или лицо, его представляющее, не являются непосредственно участниками коллективных переговоров о заключении соглашений, то в данном случае они не могут быть субъектами ответственности за отказ от их заключения. Поэтому представляется, что объективная сторона данного проступка не охватывает посягательств на порядок заключения таких соглашений.

Если работодатель или лица его представляющие игнорируют обязанность вступить в переговоры в течение семи календарных дней с момента получения уведомления (ст. 36 ТК РФ), то их действия можно считать уклонением от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, влекущем административную ответственность по ст. 5.28 КоАП РФ.

Порядок ведения коллективных переговоров установлен ст. 37 ТК РФ. В ней отмечено, что сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение тех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях (ст. 40 ТК РФ). Если в установленный срок (до трех месяцев) стороны его не подписали, то действия виновной стороны могут расцениваться и как необоснованный отказ от заключения коллективного договора, предусмотренный ст. 5.30 КоАП РФ в качестве самостоятельного административного правонарушения.

В соответствии со ст. 35 ТК РФ на уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Необеспечение работы этой комиссии в определенные сторонами сроки будет означать одно из трех предусмотренных ст. 5.28 КоАП правонарушений.

Субъектом ответственности по данной статье является работодатель или лицо, его представляющее. ***Правовое определение работодателя дано в ст. 20 ТК РФ – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.*** В установленных федеральными законами случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, зак-

лючении или изменении коллективного договора является руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК).

С субъективной стороны правонарушения, предусмотренные ст. 5.28 КоАП РФ, совершаются умышленно. В этой связи представляется невозможным согласиться с мнением некоторых авторов, полагающих, что рассматриваемое правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности[1], поскольку данный проступок характеризуется тем, что виновное лицо реально осознает противоправный характер своего поведения и, уклоняясь, действует умышленно, а не неосторожно.

Статья 5.29 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, в виде административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Объект правонарушения по данной статье – порядок проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Субъектом ответственности является работодатель или лицо, его представляющее, которые не предоставляют необходимую для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля информацию.

Обязанность сторон предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, закреплена в ст. 37 ТК РФ. Такая информация может касаться финансово-экономического состояния организации, доходов, затрат на производство и реализацию продукции (работ, услуг), рынка труда, расходов на оплату труда и т.д. Названная информация должна быть предоставлена в срок не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими, либо органами по труду, для чего также предоставляется необходимая информация (ст. 51 ТК). В данной статье не предусмотрен срок предоставления такой информации. По нашему мнению, в этом случае можно применять срок, установленный ст. 37 ТК РФ. На практике могут создаваться совместные комиссии обеих сторон для контроля выполнения коллективного договора, соглашения.

С объективной стороны рассматриваемое правонарушение может быть выражено в бездействии работодателя или лица, его представляющего, что создает препятствия для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашения.

С субъективной стороны непредоставление информации характеризуется тем, что виновное лицо реально осознает противоправный характер своего поведения, действует умышленно.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.30 КоАП РФ).

Объектом данного правонарушения является порядок проведения коллективных переговоров о заключении коллективного договора.

Представляется, что необоснованным можно считать отказ, если коллективные переговоры велись с соблюдением основных принципов: равноправия сторон; полномочности их представителей; добровольности принятия на себя обязательств; их реальности, а также если переговоры проводились в порядке, установленном законом, и при этом сторонам удалось в течение трех месяцев выработать хотя бы одно согласованное решение, то коллективный договор должен быть заключен, а отказ работодателя или лица, его представляющего, сделать это будет необоснованным.

Следует различать отказ от заключения коллективного договора, предусмотренный данной статьей, и уклонение от участия в коллективных переговорах о заключении коллективного договора, которое рассматривается как самостоятельное административное правонарушение (ст. 5.28 Кодекса).

Объективная сторона правонарушения, предусмотренного ст. 5.30 КоАП РФ, характеризуется бездействием, то есть отказом работодателя или лица, его представляющего, заключить коллективный договор, соглашение.

Субъектом ответственности по данной статье является работодатель или лицо, его представляющее.

С субъективной стороны рассматриваемое правонарушение может быть совершено только умышленно.

В соответствии со ***ст. 5.31 КоАП РФ за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрено наложение на виновных лиц административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ***.

Объектом посягательства по данной статье являются отношения, связанные с реализацией обязательств по коллективному договору, соглашению.

Субъектом рассматриваемого правонарушения является работодатель – физическое лицо или представитель работодателя – юридического лица, т.е. руководитель организации. Необходимо подчеркнуть, что субъектом ответственности по данной статье может быть только физическое лицо.

Объективная сторона может выражаться как в действиях, так и в бездействии, направленных на нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

В ходе контроля со стороны работников или органов по труду за выполнением коллективного договора или соглашения могут быть выявлены нарушения или невыполнения работодателем условий, содержащихся в этих документах. Наряду с госинспекциями по труду, в ст. 370 ТК РФ закреплено право профсоюзов на осуществление контроля по соблюдению трудового законодательства работодателями и их представителями. В случае выявления нарушений профсоюзная организация или ее орган могут направить работодателю представление по их устранению. В недельный срок с момента его получения работодатели обязаны сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

С субъективной стороны нарушение или невыполнение обязательств характеризуется тем, что виновное лицо действовало умышленно, но возможны ситуации проявления вины в форме небрежности.

Статьей 5.32 КоАП РФ установлена ответственность за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе за непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции). Эти деяния влекут наложение на виновных лиц административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Объектом данного проступка является порядок разрешения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работо-

[1] См.: Комментарий к КоАП РФ под ред. Ю.М. Козлова. М., «Юристъ». 2002, с. 229.

дателями (их представителями) по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 398 ТК РФ).

Субъектом ответственности по названной статье выступают работодатель – физическое лицо или представитель работодателя – руководитель организации (единоличный исполнительный орган организации), руководитель филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации, другой работник организации, уполномоченный в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители (ст. 399 ТК РФ). Требования излагаются в письменной форме, утверждаются на собрании (конференции) и направляются работодателю, который обязан принять их к рассмотрению, и в течение трех рабочих дней со дня получения требований он должен письменно сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (ст. 400 ТК).

Примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Рассмотрение такого спора названной комиссией является обязательным этапом. Спорящие стороны не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах (ст. 401 ТК).

На практике уклонение от участия в примирительных процедурах может проявляться в следующих случаях:

– непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) с целью выдвижения требований;

– создания иных препятствий проведению таких мероприятий;

– нарушения срока ответа на требования работников;

– отказа от участия в формировании примирительной комиссии, выборе посредника, образовании трудового арбитража;

– не соблюдения сроков создания этих органов;

– неявки представителя работодателя на заседание примирительной комиссии, трудового арбитража или на встречу с посредником;

– невыполнения обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов.

Представляется, что не может рассматриваться как уклонение от участия в примирительных процедурах несогласие работодателя или его представителя с выдвинутыми предложениями работников в ходе этих процедур.

Под объективной стороной рассматриваемого правонарушения понимается действие или бездействие по уклонению от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, которые могут выражаться в том числе в непредоставлении помещения для проведения собрания (конференции) работников с целью выдвижения требований или создании препятствий проведению такого собрания (конференции).

Субъективная сторона характеризуется умышленным совершением правонарушения.

Согласно ***ст. 5.33 КоАП РФ, невыполнение работодателем или его представителем обязательств по достигнутому в результате примирительной процедуры соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ.***

Объектом этого правонарушения является порядок разрешения коллективного трудового спора.

Субъектом ответственности по данной статье, как в ней указано, могут быть работодатели или их представители, которые не выполняют обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительных процедур.

На любом этапе коллективного трудового спора сторонами может быть достигнуто соглашение: решение примирительной комиссии; согласованное решение по результатам посредничества; о выполнении рекомендаций трудового арбитража. Соглашение оформляется в письменной форме и обязательно для спорящих сторон. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного спора.

Объективная сторона характеризуется действием или бездействием, направленных на невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в ходе примирительных процедур.

С субъективной стороны правонарушение может быть совершено как умышленно, так по неосторожности.

Представляется необходимым отметить, что сравнительный анализ норм, содержащихся в ст. 5.28 – 5.33 КоАП РФ и ст. 54 – 55 ТК РФ, свидетельствует об определенных пробелах в административном законодательстве.

Статья 5.28 КоАП РФ предусматривает ответственность за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо за нарушение установленного срока их заключения лишь в отношении работодателей или лиц, их представляющих, в виде наложения административного штрафа. Административная же ответственность лиц, представляющих интересы работников, за аналогичное правонарушение этой нормой Кодекса не установлена.

В то же время ст. 54 ТК РФ предусматривает, что ***представители сторон***, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Из смысла этой нормы следует, что представителями сторон являются не только работодатели и их представители, но и ***представители работников***. К тому же, согласно ст. 55 ТК РФ, ***лица***, представляющие работодателя либо ***представляющие работников***, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

В части 2 ст. 416 ТК РФ предусмотрено, что ***представители*** работодателя и работников, ***виновные*** в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Кодексы приняты одновременно. При этом Трудовой кодекс РФ введен в действие ранее (с 01.02.2002 г.), чем Кодекс РФ об административных правонарушениях (с 01.07.2002 г.). Несмотря на бланкетный (отсылочный) характер норм, содержащихся в ст. 54 и 55 ТК РФ, законодатель не предусмотрел в ст. 5.28 КоАП РФ, равно как и в других статьях КоАП (ст. 5.29 – 5.33), административную ответственность работников (их представителей) за указанные в статьях Трудового кодекса нарушения. Следовательно, возникает необходимость внесения дополнений в соответствующие статьи КоАП РФ.

На практике возникали вопросы о возможности привлечения к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.28 – 5.33 КоАП РФ, не только физических, но и юридических лиц?

В частности, обращения подобного рода поступали из Федеральной инспекции труда Министерства труда и социального развития РФ, Федерации профсоюзов ра-

ботников морского транспорта и др.

Частью 1 ст. 15 Федерального закона от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» предусмотрена ответственность объединения работодателей за нарушения или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями. По нашему мнению, и данный вопрос требует законодательного закрепления в КоАП РФ. Тем более что привлечение к административной ответственности не только работодателей и представляющих их лиц, но и самих объединений работодателей как юридических лиц, допускается Кодексом РФ об административных правонарушениях, в частности ст. 2.10, предусматривающей административную ответственность юридических лиц.

Для приведения норм КоАП РФ (ст. 5.28 – 5.33) в соответствие со ст. 54, 55 ТК РФ и ст. 15 Федерального закона «Об объединениях работодателей» необходима подготовка соответствующего проекта федерального закона и внесения его в качестве законодательной инициативы от имени Правительства Российской Федерации на рассмотрение Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации, что и было рекомендовано обратившимся по данным вопросам органам.

Ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки предусмотрена ст. 5.34 КоАП РФ в виде наложения административного штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ.

Объектом правонарушения является закрепленное статьей 37 Конституции Российской Федерации право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. В соответствии со ст. 405 ТК РФ представители работников, их объединений, участвующие в разрешении коллективного трудового спора, в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномоченного их представительного органа.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то, согласно ст. 409 ТК РФ, работники или их представители вправе приступить к организации забастовки. Гарантии работников в этой связи предусмотрены в ст. 414 ТК РФ.

Например, прокурор Задонского района опротестовал коллективный договор, заключенный между администрацией и профсоюзным комитетом ФГОУ СПО «Задонский колледж механизации и электрификации сельского хозяйства», поскольку в нем содержались нормы, запрещающие объявление забастовки, участие в стачке, пикетировании и бойкоте. В случае подобных действий согласно этому договору любой работник должен быть подвергнут материальному и дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения. Данные положения коллективного договора нарушали конституционное право на забастовку, требования трудового законодательства. Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки, если примирительные процедуры не привели к разрешению трудового спора либо работодатель от них уклоняется, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

Основанием для применения административного наказания является увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Субъектом ответственности по данной статье может быть привлечено лишь физическое лицо – работодатель или представитель работодателя – юридического лица (руководитель организации, единоличный исполнительный орган юридического лица), наделенные правом приема и увольнения. Если руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации наделен правом приема и увольнения работников соответствующего подразделения, он также может быть субъектом ответственности по ст. 5.34 КоАП РФ.

Объективная сторона рассматриваемого правонарушения может выражаться только в действии, заключающемся в увольнении работника в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Субъективная сторона умышленным совершением данного правонарушения.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз его применения либо с использованием зависимого положения принуждаемого влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 от 10 МРОТ; на должностных лиц – от 10 до 20 МРОТ (ст. 5.40 КоАП РФ).

Объектом посягательства при принуждении к участию или отказу от участия в забастовке является право гражданина на защиту своих законных трудовых интересов. Квалифицирующими признаками правонарушения является то, что принуждение осуществляется путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого.

Статьей 409 ТК РФ предусмотрено, что участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в ней. Забастовка определена в ст. 398 ТК как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Объективная сторона правонарушения выражается в насилии или угрозе насилия либо в использовании зависимого положения принуждаемого. Под насилием понимается совершение активных действий, таких как умышленное нанесение побоев, телесных повреждений, истязаний. Угроза насилия предполагает запугивание принуждаемого действиями или высказываниями, выражающее реальное намерение немедленно применить физическое насилие (вплоть до убийства) к самому принуждаемому или к его близким родственникам. Следует иметь в виду, что такие действия образуют не только административное правонарушение, но и уголовно наказуемое деяние. Зависимое положение может быть как служебное, так и материальное.

В качестве субъектов по данной статье могут быть привлечены граждане и должностные лица. При этом под должностным лицом следует понимать руководителей и других работников организаций, выполняющих организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, а также лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

С субъективной стороны рассматриваемое правонарушение совершается умышленно.

Вышеизложенное касается только законных забастовок, проводимых с соблюдением правил, установленных законодательством. Вместе с тем законом запрещены забастовки в Вооруженных силах РФ, органах внутренних дел, гражданской авиации, железнодорожном транспорте, на объектах атомной энергии.

Организация и участие в незаконной забастовке могут повлечь в зависимости от

обстоятельств и последствий дисциплинарную и уголовную ответственность. Не исключается и административная ответственность, предусмотренная ст. 20.26 КоАП РФ (самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора).

Статьей 5.42 КоАП РФ установлена административная ответственность за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 МРОТ (ч. 1). За необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 МРОТ (ч. 2).

Объектом рассматриваемых правонарушений являются общественные отношения в области трудоустройства и занятости инвалидов.

На практике нередко возникают вопросы о применении данной нормы Кодекса, а отдельные прокуроры, обращаясь в вышестоящие органы прокуратуры, настаивали на возможности опротестования издаваемых в регионах законодательных актов о квотировании рабочих мест для инвалидов. В этой связи представляется необходимым более подробно рассмотреть эти вопросы.

Так, Иркутской областной думой был подготовлен проект Закона «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Иркутской области», предусматривающего введение обязательной ежемесячной платы, вносимой работодателем в бюджет области, за каждого нетрудоспособного инвалида в пределах установленной квоты. По мнению прокуратуры области, принятие указанной нормы в областном законе может повлечь нарушение требований Налогового кодекса Российской Федерации и Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, а поэтому подлежит опротестованию.

В данном случае следует исходить из того, что Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» были установлены квоты приема на работу инвалидов для работодателей (ст. 21). Законом предусмотрено, что механизм установления квоты определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации. В случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно должны вносить в бюджеты субъектов Российской Федерации обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты в Государственный фонд занятости населения Российской Федерации (ч. 1, 3 и 5 ст. 21, пп.1 и 2 п. 2 ст. 24). Таким образом, обязательная плата за каждого нетрудоспособного инвалида взимается при невыполнении установленных законодательством требований (обязанностей) и рассматривается как альтернативная плата за их несоблюдение (не возможность выполнения). В то же время она не содержит в себе признаков налогов и сборов.

Возлагая на организации любых организационно-правовых форм обязанности по обеспечению занятости инвалидов, созданию им необходимых условий труда, предоставлению предусмотренных законом гарантий и льгот в сфере труда, федеральный законодатель вправе с учетом такого обременения и в целях стимулирования использования этими организациями труда инвалидов устанавливать для данной категории работодателей налоговые льготы, в т. ч. в отношении уплаты единого социального налога (пп. 1 п. 1 ст. 239 НК РФ).

Вышеназванным Федеральным законом установлена и ответственность руководителей организаций за нарушение порядка внесения обязательной платы в Государственный фонд занятости населения Российской Федерации, за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и ее субъектов. Административная ответственность за это правонарушение содержится в ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ.

В целях обеспечения инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации трудовых прав законодательством РФ инвалидам предоставляются дополнительные гарантии, способствующие повышению их конкурентоспособности на рынке труда (см. ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Предметом посягательства административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 названной статьи, является право инвалида на трудоустройство на работу в пределах установленной квоты. Объективная сторона заключается в действии – отказе работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, т.е. в невыполнении возложенной на него обязанности. С субъективной стороны это правонарушение совершается с прямым умыслом. Субъектами являются должностные лица (руководители организаций-работодателей независимо от их организационно-правовых форм; иные должностные лица этих организаций), осуществляющие обязанности по приему на работу граждан.

Государственный контроль за исполнением работодателями законодательства о трудоустройстве инвалидов осуществляет Департамент федеральной государственной службы занятости населения по субъекту РФ (см. Положение об этом органе, утвержденное приказом Минтруда России от 30 ноября 2000 г. № 274).

Дела об административных правонарушениях исследуемого характера в соответствии с нормами КоАП РФ рассматриваются судьями (ст. 23.1); протоколы составляются должностными лицами органов внутренних дел (п. 1 ч. 2 ст. 28.3), инспекций труда (п. 16 ч. 2 ст. 28.3), органов социальной защиты (п. 17 ч. 2 ст. 28.3).

Изложенное позволяет сделать вывод, что проект Закона «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Иркутской области», предусматривающего введение обязательной ежемесячной платы, вносимой работодателем в бюджет области, за каждого нетрудоспособного инвалида в пределах установленной квоты не содержит нарушений требований федерального законодательства и соответствует нормам Конституции Российской Федерации.

Объектом правонарушения, ответственность за которое установлена частью 2 ст. 5.42 КоАП РФ, является право инвалида о признании его безработным. Порядок и условия признания инвалида безработным регулируются вышеназванным Законом о социальной защите инвалидов в РФ. Для принятия решения о признании инвалида безработным он представляет в орган по вопросам занятости наряду с документами, установленными ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную государственной службой медико-социальной экспертизы. Если инвалидом соблюдены требования вышеназванных законов, отказ ему в регистрации в качестве безработного может быть признан необоснованным.

Субъектом данного правонарушения является должностное лицо органа по вопросам занятости, полномочное принимать решение о регистрации гражданина в качестве безработного. Некоторые авторы полагают, что с субъективной стороны данное правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности[2]. Представляется, что правонарушение, предусмотренное ч. 2 ст. 5.42

[2] Комментарий к КоАП РФ (под общей ред. Сидоренко Е.Н.). М., «Проспект», 2002, с. 131.

КоАП РФ, может быть совершено только умышленно.

Согласно ч. 1 ст. 2.2 КоАП РФ, административное правонарушение *признается совершенным умышленно*, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно их допускало либо относилось к ним безразлично.

Совершить такое деяние, как отказ должностного лица в регистрации инвалида в качестве безработного, можно только умышленно и осознанно. Тем более, что отказ в подавляющем большинстве случаев на практике не заканчивается молчаливым согласием просителя. Как правило, он продолжает настаивать на своей правоте, а должностное лицо в свою очередь осознанно доказывает обратное, то есть отказывает умышленно, но никак не по неосторожности, в данном случае инвалиду в регистрации его в качестве безработного, доводя зачастую ситуацию до конфликтной.

Обеспечить мерами административной ответственности соблюдение правил охраны труда как одного из важнейших условий охраны жизни и здоровья граждан призвана ***статья 5.44 Кодекса, которая устанавливает ответственность страхователя за сокрытие страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Совершение данного правонарушения гражданином влечет наложение административного штрафа в размере от 3 до 5 МРОТ; должностным лицом – от 5 до 10 МРОТ; юридическим лицом – от 50 до 100 МРОТ***.

Объектом данного административного правонарушения являются общественные отношения в области обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Эти отношения регулируются в первую очередь федеральными законами «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Отдельные нормы, касающиеся таких отношений, установлены иными федеральными законами и подзаконными актами.

Административное правонарушение, предусмотренное названной статьей, посягает на право гражданина на получение необходимых видов обеспечения по страхованию, а также в определенной степени на его здоровье и жизнь; на право родных и членов семьи застрахованного на получение страховых выплат в случае его смерти.

Под сокрытием страхового случая законодательство подразумевает:

а) утаивание, то есть непредоставление информации о нем в соответствующие компетентные органы и организации;

б) уничтожение следов, иных обстоятельств, которые могут служить доказательствами, свидетельствующими о факте наступления такого случая.

Объективная сторона данного административного правонарушения может выражаться как в бездействии, так и в действиях, направленных на невыполнение страхователем установленных законодательством обязанностей. Бездействие заключается в уклонении от исполнения обязанности страхователя в течение суток сообщить страховщику, иным органам и организациям о страховом случае (см. п. 6 ч. 1 ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Состав рассматриваемого правонарушения могут образовывать:

1) действия страхователя, направленные на уничтожение обстановки, сложившейся на момент возникновения страхового случая, следов и других доказательств происшествия;

2) действия, препятствующие другим лицам исполнять обязанность по предоставлению информации о страховом случае компетентным органам и организациям;

3) действия, искажающие информацию о причинах и обстоятельствах несчастного случая или профессионального заболевания;

4) действия, препятствующие работе комиссии по расследованию страхового случая;

5) иные действия, направленные на сокрытие страхового случая.

Субъективная сторона данного правонарушения предполагает прямой умысел. Субъектами являются страхователи – юридические лица любой организационно-правовой формы (в том числе иностранные организации), нанимающие лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Согласно ч. 1 ст. 19 названного Федерального закона, наряду с юридическим лицом к административной ответственности привлекаются его руководители и другие должностные лица, виновные в сокрытии страхового случая.

Административное наказание может быть назначено и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и нанимающим лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Протоколы об административных правонарушениях составляют должностные лица Федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда (ч. 1 ст. 28.3 КоАП РФ). Дела об административных правонарушениях рассматривают должностные лица указанных выше органов (ст. 23.12). В случае обжалования или опротестования постановлений, вынесенных названными должностными лицами и органами, пересмотр постановлений и решений по делам об административных правонарушениях осуществляется вышестоящими по отношению к ним должностными лицами или органами либо судом в порядке, установленном ст. 30.1 – 30.9 КоАП РФ.

По данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, за последние пять лет удвоилось количество рассмотренных судебными органами дел по жалобам граждан на неправомерное наложение административных взысканий, в том числе в сфере трудовых правоотношений. Если в 1998 г. их было рассмотрено 18,2 тыс., то в 2002 г. – 36,9 тыс., из них число удовлетворенных требований также увеличилось более чем в 2 раза (12,5 тыс. и 25,7 тыс. соответственно).

В порядке предложений полагаем необходимым с учетом поступающих запросов и предложений ***внести дополнения в ст. 5.28 – 5.33 КоАП РФ, предусмотрев административную ответственность за совершение указанных в них правонарушений не только работодателей или лиц, их представляющих, но и лиц, представляющих работников, а также юридических лиц, то есть привести их в соответствие с нормами трудового законодательства (ст. 54, 55, 416 ТК РФ) и частью 1 ст. 15 Федерального закона «Об объединениях работодателей»***.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА (ИЗ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

По просьбам читателей редколлегия публикует примеры из практики Верховного Суда Российской Федерации, рассмотревшего дела, связанные с защитой трудовых и пенсионных прав граждан.

Материал подготовила И.А. Доровских

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Согласно части 1 статьи 423 Трудового кодекса РФ, изданные до введения в действие настоящего Кодекса законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, применяются постольку, поскольку они не противоречат данному Кодексу.

Кассационная коллегия Верховного Суда РФ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению ОАО «Мурманский морской торговый порт» о признании незаконным (недействующим) пункта 6 Постановления Совета Министров СССР от 17 июня 1981 г. № 558 «О неотложных мерах по ускорению погрузки и разгрузки судов и вагонов и закреплению кадров в портах Министерства морского флота» по кассационной жалобе Правительства РФ на решение Верховного Суда РФ от 17 июля 2003 года, которым заявленное требование удовлетворено.

Кассационная коллегия установила следующее.

ОАО «Мурманский морской торговый порт» обратилось в Верховный Суд РФ с указанным выше требованием, сославшись на то, что оспариваемый пункт постановления Совета Министров СССР от 17 июня 1981 г. № 558 противоречит положениям нового Трудового кодекса по вопросу предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ) и нарушает охраняемые законом имущественные права общества. Полагая при этом, что вопрос предоставления дополнительных отпусков полностью урегулирован Трудовым кодексом РФ, а поэтому в случае противоречия ранее принятых правовых актов его положениям действуют нормы названного Кодекса (ч. 1 ст. 423 ТК РФ).

Решением Верховного Суда РФ от 17 июля 2003 года заявленное требование удовлетворено.

В кассационной жалобе представитель Правительства РФ просит решение суда отменить, полагая его необоснованным. Кроме того, представитель Правительства РФ считает, что заявителем не представлено доказательств, свидетельствующих о нарушении оспоренным пунктом постановления его (заявителя) прав и имущественных интересов.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Кассационная коллегия не находит оснований для отмены решения Верховного Суда РФ.

Как было установлено судом первой инстанции, в целях сокращения времени погрузки и разгрузки судов и вагонов в портах Министерства морского флота, а также усиления материальной заинтересованности работников в ускорении погрузочно-разгрузочных работ и закрепления кадров в этих портах Советом Министров СССР 17 июня 1981 г. было принято постановление № 558, пунктом 6 которого были установлены дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам портов Министерства морского флота, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии (в порту) в следующих размерах:

– в портах, расположенных на севере европейской части страны, в Сибири и на Дальнем Востоке, при непрерывном стаже работы свыше двух лет – три дня и за каждый последующий год – по два дня, но не более девяти дней;

– в портах, расположенных в остальных районах страны, при непрерывном стаже работы свыше двух лет – три дня и за каждый последующий год – по одному дню, но не более шести дней.

В стаж работы, дающий право на эти дополнительные отпуска, засчитывается период работы, начиная с 1 января 1979 года.

Анализ содержания данной нормы позволяет сделать вывод о ее несоответствии положениям норм Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить данному Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

В силу статьи 116 Трудового кодекса РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работ-

никам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Приведенная выше норма Трудового кодекса РФ не предусматривает предоставления дополнительного отпуска в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии (порту). Также не имеется на этот счет и какого-либо федерального закона, а поэтому содержащееся в оспариваемом пункте постановления Совмина СССР положение о дополнительных отпусках работникам портов правомерно признано судом несоответствующим действующему законодательству РФ и, в частности, Трудовому кодексу РФ.

Ссылка представителя Правительства РФ на часть 2 статьи 423 ТК РФ обоснованно признана несостоятельной, поскольку в силу данной нормы закона правовые акты бывшего Союза ССР действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов, если данные правоотношения не урегулированы законом и об этом имеется прямая ссылка в Федеральном законе.

Поскольку вопросы предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков урегулированы Трудовым кодексом РФ, который не предусматривает указанного в оспариваемом постановлении Совмина СССР вида дополнительного отпуска за соответствующий стаж работы, то содержащиеся в оспариваемом пункте положения об этом входят в противоречие с нормами Трудового кодекса РФ.

Согласно же части 1 статьи 423 Трудового кодекса РФ, изданные до введения в действие настоящего Кодекса законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, применяются постольку, поскольку они не противоречат данному Кодексу.

Также несостоятелен довод кассационной жалобы о том, что предусмотренный пунктом 6 указанного постановления вид дополнительного оплачиваемого отпуска согласуется с требованиями статьи 118 Трудового кодекса РФ, поскольку данной нормой закона регулируются вопросы предоставления ежегодных дополнительных отпусков лишь за особый характер работы, а не за соответствующий стаж работы, на что указывается в оспоренном постановлении.

Принимая решения об удовлетворении требований заявителя, суд первой инстанции правомерно учел, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ч. 2 ст. 116), вступившим в силу с 1 февраля 2002 года, дополнительные отпуска для работников могут устанавливаться организациями самостоятельно, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Принимая во внимание, что дополнительные отпуска, не предусмотренные федеральными законами, подлежат оплате за счет средств организации (в данном случае за счет прибыли открытого акционерного общества), ссылка в кассационной жалобе на отсутствие данных о негативном влиянии на хозяйственную деятельность ОАО необоснованна.

Материальный закон применен и истолкован судом правильно, решение постановлено с соблюдением норм процессуального права, предусмотренных статьей 362 ГПК РФ, оснований для его отмены в кассационном порядке не имеется.

(Из определения Верховного Суда РФ от 16 октября 2003 г. № КАС03-465)

При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

М. обратился в суд с иском к ООО «ЖБК-2МС» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании расходов по оплате услуг представителя. В заявлении истец сослался на то, что приказом генерального директора ООО «ЖБК-2МС» Х. от 18 июля 2002 г. он был уволен с должности начальника Апастовского карьера по пункту 5 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Считая увольнение незаконным, истец указал на то, что каких-либо нарушений не допускал, с приказами директора от 3 июля 2002 г. и 4 июля 2002 г. о наложении на него дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора ознакомлен не был, объяснений с него не требовали, приказы ему выслали по почте; 17 июля 2002 г. он находился на комбинате в г. Казани для решения вопросов, входящих в его непосредственные производственные обязанности. По мнению истца, действительной причиной увольнения явились его критические замечания в адрес генерального директора ООО «ЖБК-2МС» Х.

Ответчик иск не признал.

Решением Кировского районного суда г. Казани от 20 августа 2002 г. в иске М. отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан 16 сентября 2002 г. решение суда первой инстанции оставила без изменения.

Президиум Верховного суда Республики Татарстан 26 марта 2003 г. судебные постановления оставил без изменения.

В надзорной жалобе М. просил отменить судебные постановления и вынести новое решение о восстановлении его в должности начальника Апастовского карьера.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 15 августа 2003 г. судебные постановления отменила, а дело направила на новое судебное рассмотрение, указав следующее.

В соответствии со статьей 387 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

В силу статей 60 и 72 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую постоянную работу без его письменного согласия.

Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, в силу статьи 72 Кодекса следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Такое же согласие необходимо получить от работника в случае перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Если в трудовом договоре место работы работника определено с указанием конкретного структурного подразделения, то следует исходить из того, что перевод работника в другое структур-

ное подразделение организации возможен лишь с его письменного согласия, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Как видно из объяснений М., после получения телефонограммы от 2 июля 2002 г. о направлении работника в г. Казань для ремонта бульдозера он выехал из с. Апастово вместе с бульдозеристом Г.; последний, подтвердив поломку бульдозера, вместе с тем отказался ремонтировать бульдозер, ссылаясь на то, что это не входит в его обязанности, письменного же приказа о командировке работника из с. Апастово в г. Казань (расстояние между ними 150 км) и оплате командировочных не было. Другие находящиеся в его подчинении механизаторы категорически отказались ехать в г. Казань для ремонта бульдозера (что подтверждено ими в судебном заседании), мотивируя тем, что устроились на работу в карьере с. Апастово, в г. Казани же имеется свой транспортный цех, рабочие и все необходимое оборудование для ремонта бульдозеров.

Таким образом, суд не учел, что М. не имел законных оснований для направления подчиненных ему работников в г. Казань для ремонта бульдозера и в силу этого обстоятельства не мог исполнить соответствующие указания руководителя предприятия.

Следовательно, суд должен был принять во внимание, что приказы о наложении на М. дисциплинарных взысканий 3 и 4 июля 2002 г. изданы без учета требований статей 60 и 72 ТК РФ.

При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

При новом рассмотрении дела работодатель обязан доказать правильность наложения всех дисциплинарных взысканий, которыми он обосновал приказ об увольнении.

(Из определения Судебной коллегии по гражданскимделам Верховного Суда РФ от 15 августа 2003 г.)

ПЕНСИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» не устанавливает новый, а воспроизводит ранее действовавший порядок установления повышенного отношения заработков для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для целей оценки их пенсионных прав, возникших в период действия прежнего пенсионного законодательства.

Кассационная коллегия Верховного Суда РФ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлениям Л. и Б. о признании недействующими пункта 7 разъяснения № 3 «О порядке применения пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в части определения повышенного отношения среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за пределами этих районов и местностей», утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 22 апреля 2003 г. № 22, и пункта 1 разъяснения № 2 «О порядке применения статьи 112 Закона Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации» и статей 30, 31 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденного постановлением того же Министерства от 1 июня 1999 г. № 11, по кассационным жалобам заявителей на решение Верховного Суда РФ, которым в удовлетворении заявленного требования отказано.

Кассационная коллегия установила следующее.

Пунктом 7 вышеназванного разъяснения № 3, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 22 апреля 2003 г. № 22 по согласованию с Пенсионным фондом РФ, предусмотрено, что во всех случаях определения повышенного отношения заработков применяется районный коэффициент, установленный органами государственной власти СССР или федеральными органами государственной власти. Если установлены разные районные коэффициенты к заработной плате, учитывается районный коэффициент, действующий в данном районе или местности для рабочих и служащих непроизводственных отраслей.

Согласно пункту 1 разъяснения № 2, утвержденного постановлением того же Министерства от 1 июня 1999 г. № 11 и согласованного с Пенсионным фондом РФ, при установлении пенсий в соответствии со статьей 112 Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» и статьями 30, 31 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» применяется единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент к заработной плате, утверждаемый централизованно для данного района.

До утверждения указанного коэффициента применяются районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих, установленные Правительством Российской Федерации либо ранее утвержденные Правительством СССР и продолжающие действовать в настоящее время. При этом, если установлены разные коэффициенты, применяется коэффициент, действующий в данном районе для рабочих и служащих непроизводственных отраслей.

Б. обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующим пункта 7 разъяснения № 3, а Л. – с заявлением о признании недействующими этого пункта, а также пункта 1 разъяснения № 2 в части, обязывающей применять при установлении и исчислении пенсий лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районный коэффициент, утвержденный в централизованном порядке, либо коэффициенты, установленные органами государственной власти СССР или федеральными органами государственной власти. Оба заявления объединены судом в одно производство.

По мнению заявителей, оспариваемые положения нормативных правовых актов, исключающие возможность применения коэффициентов, установленных органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с предоставленными им полномочиями, противоречат действующему законодательству и нарушают их пенсионные права.

Решением Верховного Суда РФ в удовлетворении заявлений отказано.

В кассационных жалобах заявители просят решение суда отменить, ссылаясь на нарушение и неправильное применение судом норм материального права.

Обсудив доводы кассационных жалоб, Кассационная коллегия Верховного Суда

РФ не нашла оснований для их удовлетворения.

Статьей 5 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», введенного в действие с 1 января 2002 года, установлено, что трудовая пенсия по старости и трудовая пенсия по инвалидности могут состоять из следующих частей: базовой части; страховой части; накопительной части.

Согласно пункту 1 статьи 29 этого Закона, размеры трудовых пенсий, установленные до вступления в силу настоящего Федерального закона по нормам Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации», пересчитываются в соответствии с настоящим Федеральным законом.

В целях приведения в соответствие с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» размеров ранее установленных и вновь назначаемых трудовых пенсий гражданам, начавшим трудовую деятельность до его введения в действие, в статье 30 Закона изложены правила оценки пенсионных прав застрахованных лиц по состоянию на 1 января 2002 года путем их конвертации (преобразования) в расчетный пенсионный капитал, являющийся базой для определения страховой части трудовой пенсии.

Величина пенсионного капитала определяется условно, расчетным путем в соответствии с формулами, приведенными в пунктах 1 и 2 статьи 30 Закона, на основе расчетного размера пенсии, равного стажевому коэффициенту, умноженному на отношение среднемесячного заработка застрахованного лица за 2000 – 2001 годы к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации за тот же период и на среднемесячную заработную плату в Российской Федерации за III квартал 2001 года для исчисления и увеличения размеров государственных пенсий.

При расчете отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате учитывается в размере не свыше 1,2. Для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в которых установлены коэффициенты к заработной плате, предусмотрено более высокое соотношение – 1,4; 1,7; 1,9 в зависимости от размера районного коэффициента (соответственно до 1,5; от 1,5 до 1,8; от 1,8 и выше).

При этом, если установлены разные районные коэффициенты к заработной плате, учитывается коэффициент к заработной плате, действующий в данном районе или местности для рабочих и служащих непроизводственных отраслей (абзац 5 пункта 2 статьи 30 Закона).

Оспариваемые заявителями положения нормативных правовых актов Минтруда РФ предусматривают, что при определении повышенного отношения заработков применяется районный коэффициент, установленный органами государственной власти СССР или федеральными органами государственной власти.

Признавая эти нормативные положения законными, суд первой инстанции правильно исходил из того, что в данном случае районные коэффициенты применяются к той части трудовой пенсии (страховой), которая финансируется из средств Пенсионного фонда РФ, являющихся федеральной собственностью (пункт 3 статьи 9, статья 16 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»). Федеральная собственность и управление ею находятся в исключительном ведении Российской Федерации (пункт «д» статьи 71 Конституции РФ).

Ограничение отношения среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в размере не свыше 1,2 установлено Федеральным законом. Следовательно, повышенное значение этого показателя также может определяться только на основе коэффициентов, установленных на федеральном уровне.

При таком положении отношение среднемесячного заработка к среднемесячной заработной плате в целях определения расчетного размера трудовой пенсии должно определяться с учетом районных коэффициентов, установленных федеральными органами государственной власти или органами государственной власти СССР, нормативные акты которых в силу статьи 423 Трудового кодекса РФ подлежат применению впредь до введения в действие соответствующих законов.

С учетом таких же районных коэффициентов устанавливалось повышенное отношение заработков при определении индивидуального коэффициента пенсионера для лиц, работавших в районах Крайнего Севера, на основании статьи 7 Закона РФ от 20 ноября 1990 г. «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 21 июля 1997 г.).

Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» не устанавливает новый, а воспроизводит ранее действовавший порядок установления повышенного отношения заработков для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для целей оценки их пенсионных прав, возникших в период действия прежнего пенсионного законодательства.

При таком положении не имеется оснований для признания незаконными оспариваемых разъяснений № 2 и № 3, изданных федеральным органом исполнительной власти в соответствии с его компетенцией, закрепленной в пункте 9 Положения о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г. № 480.

Районные коэффициенты к заработной плате, начисленные на основании нормативного правового акта субъекта Российской Федерации, принятого в пределах его компетенции, учитываются при исчислении среднемесячного заработка, входящего в состав формулы и непосредственно влияющего на величину расчетного размера пенсии (ст. 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

В этой связи нельзя согласиться с доводами кассационных жалоб о том, что при оценке ранее возникших пенсионных прав не учитываются установленные субъектами Российской Федерации районные коэффициенты, с учетом которых уплачивался единый социальный налог.

Решением суда постановлено, что в соответствии с нормами материального права и с соблюдением норм процессуального права, предусмотренных статьей 362 ГПК РФ, оснований для его отмены в кассационном порядке не имеется.

(Из определения Верховного Суда РФ от 16 декабря 2003 г. № КАС03-628)

В соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» утверждение правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, и списков соответствующих работ, профессий, должностей и учреждений (организаций), отнесено к компетенции Правительства Российской Федерации.

Верховный Суд РФ, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению З. о признании недействующим пункта 3 Правил исчисления периодов работы, дающей пра-

во на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 (далее – Правила), установил следующее.

З. обратилась в Верховный Суд РФ с указанным выше требованием, сославшись на то, что оспариваемый пункт Правил не соответствует требованиям Конституции РФ и Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

З. полагает, что положениями указанного Федерального закона гарантируется сохранение права на назначение трудовой пенсии по старости досрочно в равной мере всем гражданам, осуществляющим педагогическую деятельность в детских учреждениях. Не включение времени выполнения педагогической деятельности в должности педагога дополнительного образования в школе-интернате в специальный стаж создает неравенство при реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в сравнении с педагогами дополнительного образования, работающими во внешкольных учреждениях для детей, что является недопустимым.

З. считает также, что Правительство РФ не наделено правом регулирования пенсионных отношений педагогических работников по своему усмотрению.

В судебном заседании заявительница и ее представитель заявленное требование поддержали, но при этом его уточнили и просили признать недействующим пункт 3 Правил лишь в той части, в какой он не предусматривает возможности зачета в льготный стаж периодов работы в должности педагога дополнительного образования в школе-интернате.

Представители Правительства РФ с предъявленным требованием не согласились и просили об оставлении его без удовлетворения, указав на то, что оспариваемый пункт Правил не противоречит требованиям пенсионного законодательства РФ и не нарушает Конституции РФ и охраняемых законом прав заявительницы.

Выслушав объяснения заявительницы и ее представителя, представителей Правительства РФ, исследовав материалы дела и заслушав заключение прокурора, полагавшего в удовлетворении заявления отказать, Верховный Суд РФ нашел его не подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с пунктом 2 статьи 253 ГПК РФ суд, установив, что оспариваемый нормативный правовой акт или его часть противоречит федеральному закону либо другому нормативному правовому акту, имеющим большую юридическую силу, признает данный правовой акт недействующим полностью или в части со дня его принятия или иного указанного судом времени.

Как установлено судом, постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 во исполнение статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» утверждены: Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, и Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.

Согласно пункту 3 Правил, в стаж работы засчитываются в порядке, предусмотренном настоящими Правилами, периоды работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.

При этом работа в должностях, указанных в пункте 1 раздела «Наименование должностей» Списка, засчитывается в стаж работы при условии ее выполнения в учреждениях, указанных в пунктах 1.1 – 1.14 раздела «Наименование учреждений» Списка, а работа в должностях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование должностей» Списка, – в учреждениях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка.

В связи с тем, что занимаемая заявительницей должность педагога дополнительного образования указана в пункте 2 раздела «Наименование должностей» Списка, а учреждение (школа-интернат) не указано в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка, в зачете периода работы в указанном учреждении в льготный стаж ей было отказано.

По утверждению представителей Правительства РФ, заявительнице обоснованно отказано в зачете в льготный стаж периода работы в должности педагога дополнительного образования в школе-интернате.

В соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» утверждение таких правил и списков соответствующих работ, профессий, должностей и учреждений (организаций) отнесено к компетенции Правительства Российской Федерации.

Представители Правительства полагают, что утвержденные Правительством РФ списки и правила, в том числе и оспариваемый пункт 3, соответствуют требованиям пенсионного законодательства РФ.

Эти утверждения представителей Правительства РФ материалами дела не опровергнуты.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что оснований, предусмотренных пунктом 2 статьи 253 ГПК РФ, для признания недействующим оспариваемого пункта Правил не имеется.

Довод заявительницы о том, что оспариваемый в указанной части пункт Правил противоречит требованиям пенсионного законодательства РФ и неправомерно ставит в неравное положение педагогов дополнительного образования, осуществлявших свою деятельность в школах-интернатах, с такими же педагогами, работавшими во внешкольных учреждениях для детей, в вопросе досрочного назначения трудовой пенсии не может быть признан обоснованным.

Согласно подпункту 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г., лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, независимо от возраста устанавливается досрочная трудовая пенсия по старости.

Пунктом 3 этой же нормы Закона предусмотрено, что списки соответствующих работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых назначается трудовая пенсия по старости в соответствии с пп. 7 – 13 пункта 1 настоящей статьи, правила исчисления периодов работы (деятельности) и назначения указанной пенсии утверждаются Правительством РФ.

Указанным выше постановлением Правительства РФ утверждены Списки работ, профессий, должностей и учреждений, а также Правила исчисления периодов

работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии.

Пунктом 3 данных Правил предусмотрены должности и учреждения, а также условия работы в них, при которых периоды работы засчитываются в льготный трудовой стаж.

Исходя из содержания указанного пункта Правил, как уже отмечалось выше, работа в должностях, указанных в пункте 1 раздела «Наименование должностей» Списка, засчитывается в льготный стаж работы при условии ее выполнения в учреждениях, указанных в пунктах 1.1 – 1.14 раздела «Наименование учреждений» Списка, а работа в должностях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование должностей» Списка, – в учреждениях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Занимаемая заявительницей должность педагога дополнительного образования включена в пункт 2 раздела «Наименование должностей» Списка, а учреждение (школа-интернат) в пункт 2 раздела «Наименование учреждений» Списка не включено.

Из объяснений представителей Правительства РФ следует, что право на досрочное назначение пенсии за педагогами дополнительного образования предусмотрено оспариваемыми Правилами лишь в случае, если они осуществляли свою педагогическую деятельность во внешкольных учреждениях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Работа в этих учреждениях осуществляется по обязательной программе, отличается большей интенсивностью, и педагоги несут ответственность за результаты своей деятельности.

Педагоги дополнительного образования, работающие в школьных учреждениях, проводят работу в кружках, посещение которых для детей не носит обязательного характера, и они не несут какой-либо ответственности за результаты этой работы.

Исходя из характера работы, интенсивности труда, ответственности за результаты деятельности педагогов дополнительного образования внешкольных учреждений, Правительство РФ правомерно в пределах своей компетенции предусмотрело возможность зачета им в льготный трудовой стаж периодов работы именно в этих учреждениях, что не противоречит требованиям закона.

(Из решения Верховного Суда РФ от 5 ноября 2003 г. № ГКПИ03-1166)

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Поскольку под термином «квалификация» понимается уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями, то и степень утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания) должна определяться исходя из его способности выполнять работу по прежней специальности или должности.

Верховный Суд Российской Федерации, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению Т. о признании частично недействующим подпункта «а» пункта 25 Временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 18 июля 2001 г. № 56, установил следующее.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 18 июля 2001 г. № 56 утверждены Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – Временные критерии).

Т. Обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующими абзацев 2 и 4 подпункта «а» пункта 25 Временных критериев.

В заявлении указано, что оспариваемые предписания Временных критериев противоречат закрепленному в статье 3 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» определению понятия «профессиональная трудоспособность», а также нарушают предусмотренное Конституцией Российской Федерации право заявителя на социальное обеспечение в случае инвалидности. Нарушение закона проявляется в том, что при определении степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, приведшего к утрате профессии, учреждения медико-социальной экспертизы учитывают способность пострадавшего к выполнению легких неквалифицированных видов труда. В результате этого заявителю, потерявшему в связи с трудовым увечьем левый глаз, установлено шестьдесят процентов утраты профессиональной трудоспособности, хотя по прежней профессии водителя он работать не может.

Представители Министерства труда и социального развития РФ, Министерства здравоохранения РФ, Фонда социального страхования РФ, а также Министерства юстиции РФ требование заявителя не признали, ссылаясь на то, что оспариваемые предписания нормативного правового акта соответствуют закону и не нарушают прав заявителя.

В частности, представитель Министерства труда и социального развития РФ пояснил, что содержащееся в оспариваемых предписаниях Временных критериев слово «неквалифицированный» является характеристикой определенной квалификации, а именно нулевой квалификации, и в статье 3 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» законодатель определил профессиональную трудоспособность как способность к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества, а не как способность к выполнению работы по определенной профессии.

Выслушав объяснения представителей лиц, участвующих в деле, и изучив материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего требование заявителя удовлетворить частично, суд находит, что заявление Т. подлежит частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с преамбулой Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» данный Закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных этим Федеральным законом случаях.

Согласно абзацам 17 и 18 статьи 3 названного Закона, под профессиональной трудоспособностью понимается способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества, а под степенью ут-

раты профессиональной трудоспособности – выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

Оспариваемым абзацем 2 подпункта «а» пункта 25 Временных критериев предусмотрено, что 60 процентов утраты профессиональной трудоспособности устанавливается, если пострадавший утратил профессию и может выполнять легкие неквалифицированные виды труда.

Суд полагает, что приведенное предписание Временных критериев не соответствует абзацу 17 статьи 3 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее – Закон), поскольку позволяет учитывать при определении степени утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего, утратившего профессию, способность выполнения им легких неквалифицированных видов труда.

При этом суд исходит из того, что законодатель определяет «профессиональную трудоспособность» человека как способность к выполнению не любой работы, а именно работы определенной квалификации, объема и качества.

Поскольку под термином «квалификация» понимается уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями, то и степень утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания) должна определяться исходя из его способности выполнять работу по прежней специальности или должности.

Такой вывод подтверждается и содержанием абзаца 18 статьи 3 Закона, из которого следует, что степень утраты профессиональной трудоспособности определяется способностью застрахованного осуществлять не любую трудовую деятельность, а только профессиональную деятельность, причем такую, которая имела место до наступления страхового случая.

Профессиональная же деятельность требует наличия специальных знаний, умений и навыков, полученных путем образования и обучения.

Неправомерность определения степени утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего, утратившего профессию, с учетом его способности выполнять неквалифицированные виды труда подтверждается и тем, что в силу статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации наименование должности, специальности, профессии или конкретной трудовой функции относится к существенным условиям трудового договора, которые могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Поскольку, как уже отмечалось, Закон определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, то и степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности должна определяться в зависимости от его способности выполнять профессиональную деятельность, которая являлась существенным условием трудового договора.

В противном случае нарушается право на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору.

С учетом вышеизложенного абзац 2 подпункта «а» пункта 25 Временных критериев как не соответствующий Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» подлежит признанию не действующим со дня вступления решения суда в законную силу.

Заявителю не может быть отказано в удовлетворении данной части требований на том основании, что пункт 14 Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789, предусматривает возможность установления пострадавшему 100 процентов профессиональной трудоспособности лишь «при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, даже в специально созданных условиях».

Согласно части 2 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд, установив при разрешении гражданского дела, что нормативный правовой акт не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, применяет нормы акта, имеющего наибольшую юридическую силу, в данном случае – закона.

В части оспаривания абзаца 4 подпункта «а» пункта 25 Временных критериев, предусматривающего, что 60 процентов утраты профессиональной трудоспособности устанавливается, если пострадавший может выполнять неквалифицированный физический труд со снижением разряда работ на четыре категории, требование заявителя удовлетворению не подлежит, поскольку указанный критерий учитывается при определении степени утраты профессиональной трудоспособности рабочих неквалифицированного физического труда, выполняющих простой физический труд, отличающийся показателем его тяжести.

Таким образом, в названной части Временные критерии закону не противоречат.

Верховный Суд Российской Федерации решил заявление Т. удовлетворить частично.

Признать недействующим со дня вступления решения суда в законную силу абзац 2 («если пострадавший утратил профессию и может выполнять легкие неквалифицированные виды труда») подпункта «а» пункта 25 Временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2001 г. № 56.

В остальной части требований заявителю отказать.

(Из решения Верховного Суда РФ от 16 октября 2003 г. № ГКПИ03-702)

ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ



М.С. БАХНОВ

ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА



НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

ВОПРОС – ОТВЕТ

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

В ЧЕМ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ РЕЛИГИОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?
(Мутов А.Н., г. Углич)

Согласно ст. 347 Трудового кодекса РФ, кроме оснований, которые предусмотрены данным кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Необходимо иметь в виду, что дополнительные основания увольнения работников религиозных организаций, которые предусмотрены в заключенном сторонами трудовом договоре, могут применяться лишь в тех случаях, когда отсутствуют общие основания для прекращения трудового договора.

Дополнительные основания прекращения трудового договора должны быть изложены ясно и четко, чтобы не возникало разногласий и неоднозначного толкования.

К числу дополнительных оснований увольнения работника религиозной организации включаются следующие дополнительные основания:

– неуважительное отношение к святыням;

– небрежное отношение к имуществу религиозной организации;

– невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации;

– грубость с прихожанами;

– разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др.

При увольнении работников религиозной организации по основаниям, установленным в трудовом договоре, в нем могут быть предусмотрены сроки предупреждения об увольнении, а также дополнительные в сравнении с Трудовым кодексом гарантии и компенсации. Следовательно, религиозные организации вправе устанавливать работникам более благоприятные условия труда, чем предусмотренные законодательством.

В КАКИХ СЛУЧАЯХ ОТКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ПРИЗНАЕТСЯ НЕОБОСНОВАННЫМ И ЗАПРЕЩАЕТСЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И В КАКОМ ПОРЯДКЕ ОТКАЗ МОЖЕТ БЫТЬ ОБЖАЛОВАН?
(Васильева М.Н., г. Липецк)

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона еще раз подтверждено постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г.

Пленум разъяснил, что «при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Трудового кодекса РФ, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий»).

Однако работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления своим имуществом имеет право самостоятельно, ответственно принимать необходимые решения в отношении подбора и расстановки кадров в организации и принимать в необходимых случаях решения об увольнении тех или иных работников. Надо иметь в виду, что заключение трудового договора с конкретным лицом, которое ищет работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять имеющиеся в организации вакантные должности или работы сразу же, как только они возникают.

«При этом, – указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», – необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по

данной специальности, в данной отрасли)».

Помимо этого, работодатель вправе предъявить лицу, которое претендует на занятие той или иной должности или работы, требования, которые являются обязательными для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства для принятия на государственную службу, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Обоснованным и правомерным является отказ в приеме на работу, если поступающий в данную организацию отказывается предъявить документ об образовании, о квалификации (ст. 65 ТК), не достиг возраста, с которого разрешается заключать трудовой договор (ст. 63 ТК).

Не могут быть приняты на работу лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 Уголовного кодекса РФ) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение определенного срока (от 1 года до 5 лет).

Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления (ч. 2 ст. 53 Закона об образовании).

Работодатель, отказывая лицу, поступающему на работу в данную организацию, обязан объяснить конкретную причину отказа.

По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме (ч. 4 ст. 64 ТК).

Работник, считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, имеет право обжаловать его в суде (ст. 3, 391 ТК РФ).

В КАКИХ СЛУЧАЯХ И В КАКОЙ СРОК РАСТОРГАЕТСЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН?

(Крюкова М.Ф., г. Ставрополь)

Соглашение сторон – это самостоятельное основание для расторжения трудового договора, предполагающее взаимное волеизъявление сторон. По соглашению сторон может быть расторгнут и срочный трудовой договор, и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время, т.е. по договоренности между работником и работодателем такой договор прекращается в срок, определенный сторонами.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон, как показывает практика, чаще происходит, когда срочный трудовой договор расторгается до истечения его срока.

Однако прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно, например, в случаях, когда работодатель заинтересован в прекращении трудовых отношений, но оснований для увольнения работника по инициативе работодателя в соответствии с законодательством нет.

Как уже указывалось выше, при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В КАКИХ СЛУЧАЯХ ПРАВОМЕРНО УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ?

(Трунов М.В., г. Мурманск)

В соответствии с п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание.

Неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей следует считать неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работка возложенных на него трудовых обязанностей, а именно: нарушение обязательств по заключенному сторонами трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов руководителя организации, технических правил, положений и т.п.

Увольнение работника по п. 5 ст. 81 ТК следует считать правомерным при соблюдении работником следующих условий:

– неисполнение трудовых обязанностей уже имело место и к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание, и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено;

– при длящемся дисциплинарном проступке, т.е. в том случае, если неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником трудовых обязанностей продолжается, несмотря на применение к нему дисциплинарного взыскания.

Следует иметь в виду, что работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он еще до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, ибо в данном случае трудовые отношения прекращаются только по истечении срока предупреждения об увольнении.

Увольнение работника в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК). В связи с этим при увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей должны применяться все правила, относящиеся к порядку наложения дисциплинарных взысканий, т.е. работодатель обязан соблюдать предусмотренные частями 3 и 4 ст. 193 ТК сроки для применения дисциплинарного взыскания. В частности, необходимо иметь в виду следующее:

1) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания следует исчислять со дня, когда был обнаружен проступок;

2) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, следует считать день, когда лицу, которому в период работы (службы) подчиняется данный

работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

3) не засчитывается в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, которое необходимо для учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК). Что касается отсутствия работника на работе по другим основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе работы), то подобные основания не прерывают течение указанного срока;

4) необходимо иметь в виду, что к отпуску, который прерывает течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем согласно действующему законодательству, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, а также отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы и другие.

КАК СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ «ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ И ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА» ПРИ ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ В ТОЙ ЖЕ ОРГАНИЗАЦИИ?

(Попов Н.В., г. Брянск)

Согласно ч. 1 ст. 72 Трудового кодекса РФ, переводом на другую постоянную работу является:

– поручение работнику трудовой функции, не соответствующей той, которая была обусловлена заключенным сторонами трудовым договором. Имеется в виду, что поручается работа по другой специальности, квалификации или должности;

– поручение работы, при выполнении которой изменяются существенные условия ранее заключенного договора.

В соответствии со ст. 57 ТК к существенным условиям труда, в частности, относятся: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; условия и размер оплаты труда; льготы и др.

Своим постановлением Пленум Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса РФ» (п. 12) разъяснил: «Если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (часть вторая статьи 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения, так и отделы, цеха, участки и т.д.».

КАКОВ ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?

(Ушакова М.Д., г. Орел)

Единый порядок исчисления средней заработной платы установлен для всех случаев определения ее размера ст. 139 Трудового кодекса РФ.

Необходимо иметь в виду, что для расчета средней заработной платы следует учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, которые применяются в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом является по общему правилу 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих моменту выплаты.

Исчисление средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени при любом режиме работы. Средняя заработная плата конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате.

Однако в изъятие из общего правила средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, согласно ч. 4 ст. 139, исчисляется за последние 3 календарных месяца. Причем при оплате отпуска, установленного в календарных днях, сумма начислений за 3 месяца заработной платы делится на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней). Если отпуска предоставляются в рабочих днях (в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом), сумма начисленной заработной платы в 3-месячном расчетном периоде делится на количество рабочих дней в этом периоде по календарю 6-дневной рабочей недели (ч. 5 ст. 139). Полученная таким способом величина среднего заработка умножается на число дней отпуска, а полученная сумма является оплатой отпуска или компенсацией взамен его.

Статья 139 устанавливает общий порядок исчисления средней заработной платы, а его особенности, согласно ч. 7 ст. 139, определены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213.

При исчислении средней заработной платы необходимо руководствоваться следующим разъяснением Пленума Верховного Суда РФ: «Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть шестая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ) (см. п. 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

КАКИЕ ПРАВА ИМЕЕТ РАБОТНИК В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?

(Васильева Н.Ф., г. Калуга)

Согласно ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ, если заработная плата задержана на срок более 15 дней, работник вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В соответствии с п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» «поскольку статья 142 Кодекса не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на которое им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей статьи 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы» (см.: «Российская газета» № 72 (3449) от 8 апреля 2004 г.).

В законе пока не решен вопрос об оплате времени приостановки работы, однако ст. 236 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в виде процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Следует иметь в виду, что в текст коллективного договора, трудового договора могут включаться положения, повышающие размер денежной компенсации, который установлен ст. 236 ТК РФ.

КАК ПРАВИЛО, РАБОТНИКУ ОТКАЗЫВАЮТ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, СВЯЗАННЫМ С ДЕЛОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ РАБОТНИКА, А ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД ДЕЛОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ РАБОТНИКА?

(Орлов Ф.В., г. Челябинск)

Ответ на вопрос дан в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и состоит он в следующем:

«Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную физическую трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличия российского гражданства, являющегося в соответствии с пунктом 1 и подпунктом 6 пункта 3 статьи 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» обязательным условием для принятия на государственную службу, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственным соглашением), либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владением одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)».

КАКИМ ОБРАЗОМ РЕГУЛИРУЕТСЯ ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ?

(Серова А.П., г. Курск)

Оплата труда работников здравоохранения регламентируется приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.10.99 № 377 (в ред. приказов Минздрава РФ от 17.11.2000 № 404 и от 24.04.2003 № 160) «Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения» с учетом положений, которые закреплены в ст. 37 Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе РФ и в других нормативных актах.

Учреждения здравоохранения, находящиеся на бюджетном финансировании, самостоятельно, в пределах выделенных им бюджетных ассигнований, определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат, носящих стимулирующий характер. Как правило, все это фиксируется в трудовых и коллективных договорах.

К окладу, который получают работники здравоохранения, могут устанавливаться надбавки за продолжительность непрерывной работы (например, 20% за первые три года и по 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада).

Следует иметь в виду, что стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок согласно приказу по данному медицинскому учреждению с учетом мнения профкома на основании представления руководителей структурных подразделений, и в случае ухудшения показателей в работе они могут быть отменены.

Приказ Минздрава РФ «Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения» в значительной степени сориентирован на установление фиксированных должностных окладов, надбавок и доплат, учитывающих квалификационные характеристика работника, его медицинский стаж, условия труда и т.д.

Необходимо знать, что действующие нормативные акты дают реальную возможность медицинским организациям принимать соответствующие решения в отношении оплаты труда работников здравоохранения, т.е. при наличии дополнительных возможностей увеличивать размер оплаты труда для работников бюджетной сферы сверх уровня, предусмотренного Единой тарифной сеткой, а порядок выплат стимулирующего характера определять самостоятельно.

На вопросы отвечал М.С. Бахнов

Постановление Министерства труда и социального развития РФ
от 15 апреля 2004 г. N46
«Об утверждении порядка регистрации пенсионных и страховых правил негосударственных пенсионных фондов»

Во исполнение пункта 3 статьи 34 Федерального закона «О негосударственных пенсионных фондах» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 19, ст. 2071; 2003, N 2, ст. 166) Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

Утвердить Порядок регистрации пенсионных и страховых правил негосударственных пенсионных фондов согласно приложению.

И.о. Министра труда
и социального развития
Российской Федерации
А.П.Починок

Приложение
к Постановлению
Минтруда России
от 15.04.2004 N 46

Порядок
регистрации пенсионных и страховых правил негосударственных пенсионных фондов

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок применяется при регистрации пенсионных и страховых правил негосударственных пенсионных фондов (далее - НПФ), изменений и (или) дополнений к ним.

2. Пенсионные и страховые правила НПФ, а также изменения и (или) дополнения к ним представляются в Министерство труда и социального развития Российской Федерации (далее - Минтруд России), при этом каждый экземпляр представленных документов, насчитывающий больше одного листа, должен быть пронумерован, прошит, удостоверен подписью руководителя исполнительного органа НПФ и скреплен печатью НПФ.

3. В случае непредставления всех необходимых документов, предусмотренных настоящим Порядком для регистрации пенсионных или страховых правил НПФ, изменений и (или) дополнений к ним, Минтруд России вправе вернуть представленные документы без рассмотрения в течение 15 дней со дня их получения.

4. Решение о регистрации пенсионных правил НПФ либо об отказе в их регистрации принимается Минтрудом России не позднее 60 дней со дня получения всех необходимых документов, предусмотренных настоящим Порядком для регистрации пенсионных правил НПФ.

5. Решение о регистрации страховых правил НПФ либо об отказе в их регистрации принимается Минтрудом России не позднее 30 дней со дня получения всех необходимых документов, предусмотренных настоящим Порядком для регистрации страховых правил НПФ.

6. Решение о регистрации изменений и (или) дополнений к пенсионным или страховым правилам НПФ либо об отказе в их регистрации принимается Минтрудом России не позднее 30 дней со дня получения всех необходимых документов, предусмотренных настоящим Порядком для регистрации изменений и (или) дополнений к пенсионным или страховым правилам НПФ.

7. При принятии решения о регистрации пенсионных или страховых правил НПФ Минтруд России возвращает НПФ один экземпляр пенсионных или страховых правил НПФ, скрепленный печатью Минтруда России, со штампом «Зарегистрировано». Второй экземпляр пенсионных или страховых правил НПФ и другие представленные документы остаются на хранении в Минтруде России.

8. При принятии решения о регистрации изменений и (или) дополнений к пенсионным или страховым правилам НПФ Минтруд России возвращает НПФ один экземпляр изменений и (или) дополнений к пенсионным или страховым правилам НПФ, скрепленный печатью Минтруда России, со штампом «Зарегистрировано» и оригинал пенсионных или страховых правил НПФ с отметкой о внесении изменений и (или) дополнений к ним. Второй экземпляр изменений и (или) дополнений и другие представленные документы остаются на хранении в Минтруде России.

9. При утрате НПФ по каким-либо причинам оригинала зарегистрированных в Минтруде России пенсионных или страховых правил НПФ или изменений и (или) дополнений к ним НПФ может подать в Минтруд России заявление о выдаче ему соответствующего дубликата. Выдача дубликата осуществляется Минтрудом России в течение пяти дней со дня получения заявления НПФ.

II. Регистрация пенсионных правил НПФ и изменений и (или) дополнений к ним

10. Регистрация пенсионных правил НПФ осуществляется Минтрудом России в процессе мероприятий, связанных с рассмотрением заявления о выдаче лицензии на осуществление деятельности по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию.

11. Для регистрации пенсионных правил НПФ, кроме документов, представляемых для получения лицензии на осуществление деятельности по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию в порядке, установленном Положением о лицензировании деятельности негосударственных пенсионных фондов по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2003 г. N 735 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 50, ст. 4898), дополнительно представляются:

- два экземпляра пенсионных правил НПФ;
- один экземпляр протокола заседания Совета НПФ об утверждении пенсионных правил НПФ.

12. Для регистрации изменений и (или) дополнений в пенсионные правила НПФ в Минтруд России представляются следующие документы:

- заявление о регистрации изменений и (или) дополнений к пенсионным правилам НПФ (в произвольной форме);
- оригинал ранее зарегистрированных пенсионных правил НПФ;

• два экземпляра изменений и (или) дополнений к пенсионным правилам НПФ или два экземпляра новой редакции пенсионных правил НПФ;

• один экземпляр протокола заседания Совета НПФ об утверждении изменений и (или) дополнений к пенсионным правилам НПФ.

13. Основаниями для отказа в регистрации пенсионных правил НПФ, изменений и (или) дополнений к ним являются:

несоответствие представленных документов требованиям, установленным законодательством Российской Федерации;

наличие в представленных документах недостоверных или искаженных сведений.

III. Регистрация страховых правил НПФ и изменений и (или) дополнений к ним

14. Для регистрации страховых правил НПФ представляются следующие документы:

• заявление о регистрации страховых правил НПФ (в произвольной форме);

• два экземпляра страховых правил НПФ, утвержденных Советом НПФ;

• один экземпляр протокола заседания Совета НПФ об утверждении страховых правил НПФ.

15. Для регистрации изменений и (или) дополнений к страховым правилам НПФ в Минтруд России представляются следующие документы:

• заявление о регистрации изменений и (или) дополнений к страховым правилам НПФ (в произвольной форме);

• оригинал ранее зарегистрированных страховых правил НПФ;

• два экземпляра изменений и (или) дополнений к страховым правилам НПФ или два экземпляра новой редакции страховых правил НПФ;

• протокол заседания Совета НПФ об утверждении изменений и (или) дополнений к страховым правилам НПФ.

16. Основаниями для отказа в регистрации страховых правил НПФ, изменений и (или) дополнений к ним являются:

несоответствие представленных страховых правил НПФ, изменений и (или) дополнений к ним Типовым страховым правилам негосударственного пенсионного фонда, осуществляющего деятельность по обязательному пенсионному страхованию, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2004 г. N 77 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 8, ст. 664);

несоответствие представленных документов требованиям, установленным законодательством Российской Федерации;

наличие в представленных документах недостоверных или искаженных сведений;

наличие у НПФ факта приостановления лицензии на осуществление деятельности по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию в течение последних двух лет деятельности.

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 марта 2004 г. N 141
г. Москва Об утверждении коэффициента индексации расчетного пенсионного капитала

В целях реализации статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 52, ст. 4920) Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить коэффициент индексации расчетного пенсионного капитала застрахованных лиц, определенного по состоянию на 1 января 2003 г., в размере 1,177.

2. Пенсионному фонду Российской Федерации проинформировать свои территориальные органы об утверждении коэффициента индексации расчетного пенсионного капитала.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 апреля 2004 г.

Председатель Правительства Российской Федерации
М. Фрадков

Постановление Правительства РФ от 15 марта 2004 г. N 142
"Об установлении размеров базовых частей трудовых пенсий и утверждении коэффициента дополнительного увеличения с 1 апреля 2004 г. страховой части трудовой пенсии"

В целях реализации статьи 17 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 52, ст.4920) и статьи 25 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 51, ст.4831) Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить, что размеры базовых частей трудовой пенсии по старости, трудовой пенсии по инвалидности и трудовой пенсии по случаю потери кормильца, предусмотренные статьями 14 - 16 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", а также соответствующие пенсии, установленные согласно Федеральному закону "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации", рассчитываются исходя из проиндексированной с учетом темпов роста инфляции базовой части трудовой пенсии по старости, предусмотренной пунктом 1 статьи 14 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", определенной с 1 апреля 2004 г. в размере 621 рубль в месяц.

2. Утвердить коэффициент дополнительного увеличения с 1 апреля 2004 г. страховой части трудовой пенсии в размере 1,09.

3. Пенсионному фонду Российской Федерации проинформировать свои территориальные органы о размере базовой части трудовой пенсии по старости и коэффициенте дополнительного увеличения страховой части трудовой пенсии, предусмотренных настоящим постановлением.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 апреля 2004 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации М.Фрадков